

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

#### Área de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios. Servicio Provincial de Gestión y Recaudación.

Suscripción a Convenios de Delegación de Facultades en materia tributaria de los Ayuntamientos que se indican. BOP-2022-3251

#### Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático

Resolución definitiva de la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022. BOP-2022-3248

#### Área de Empleo y Empresa

Resolución de desistimiento de aquellas solicitudes que no han procedido a subsanar la faltas o acompañar los documentos expresados en el anuncio de subsanación, relativo a la Convocatoria de subvenciones destinada a fomentar la iniciativa empresarial por parte de jóvenes titulados universitarios o de FP superior, en el marco del Plan de Empleo y Empresa de la provincia de Jaén, año 2022. BOP-2022-3257

#### Área de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios. Servicio de Patrimonio.

Anuncio de realización de operaciones de apeo en expediente de deslinde de un bien provincial situado en Alcalá la Real, aldea de Santa Ana, Polígono Industrial el Chaparral, calle Atalaya s/n (expediente PATDESLIN-2022/1), para el día 8 de septiembre de 2022 a las 10:00 h. en el propio inmueble. BOP-2022-3260

### AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL (JAÉN)

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/20/SC, en la modalidad de Suplemento de Crédito. BOP-2022-3215

Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/21/CE, en la modalidad de Crédito Extraordinario. BOP-2022-3216

### AYUNTAMIENTO DE ARJONA (JAÉN)

Rectificación de errores Edicto número 2022/2156 del BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de 2 de junio de 2022, donde aparecen publicadas las Bases para cubrir una plaza de Policía Local. BOP-2022-3222

### AYUNTAMIENTO DE BAEZA (JAÉN)

Aprobación definitiva de la Modificación N.º 1-2021 del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, Artículo 17.28.1. BOP-2022-2947

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil. BOP-2022-2962

### AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil. BOP-2022-2948

Aprobación por el Pleno Municipal del I Plan de Igualdad empresarial entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de Bailén (2022-2026). BOP-2022-3208

### AYUNTAMIENTO DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

Resolución de Alcaldía núm. 262/2022 de fecha 30 de junio de 2022 del Ayuntamiento de Bélmez de la Moraleda por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Administrativo Contable de la convocatoria excepcional para la estabilización del empleo temporal de plazas vacantes en la plantilla municipal. BOP-2022-3198

Resolución de Alcaldía núm. 261/2022 de fecha 30 de junio de 2022 del Ayuntamiento de Bélmez de la Moraleda por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a de la convocatoria excepcional para la estabilización del empleo temporal de plazas vacantes en la plantilla municipal. BOP-2022-3199

**AYUNTAMIENTO DE CARBONEROS (JAÉN)**

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil. BOP-2022-3226

**AYUNTAMIENTO DE CASTILLO DE LOCUBÍN (JAÉN)**

Extracto de la convocatoria de subvenciones a asociaciones deportivas, año 2022. BOP-2022-3225

**AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN (JAÉN)**

Exposición pública aprobación inicial modificación de crédito número 8/2022, crédito extraordinario. BOP-2022-3204

**AYUNTAMIENTO DE HUESA (JAÉN)**

Corrección de errores en la Oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal 2022. BOP-2022-3224

**AYUNTAMIENTO DE JAÉN**

Aprobación del Padrón contributivo de la Tasa por el Tratamiento y Transformación de Residuos Sólidos Municipales, correspondiente al ejercicio 2022. BOP-2022-3205

**AYUNTAMIENTO DE LA IRUELA (JAÉN)**

Aprobación de las Bases que han de regir las pruebas selectivas para cubrir, con carácter temporal, el puesto de Recepcionista del Castillo de La Iruela. BOP-2022-3218

**AYUNTAMIENTO DE LINARES (JAÉN)**

Aprobación del Padrón Fiscal para la exacción de las tasas de abastecimiento de agua, cuota de servicio, saneamiento, depuración y recogida de residuos sólidos urbanos y tratamiento planta compost, correspondientes a la facturación de la tercera zona del segundo trimestre de 2022. BOP-2022-3223

**AYUNTAMIENTO DE MARMOLEJO (JAÉN)**

Aprobación de la relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as en procedimiento de selección de seis plazas de auxiliares administrativos, funcionarios/as de carrera, Oferta Empleo Público Extraordinaria de 2020, proceso consolidación/estabilización empleo temporal del ayuntamiento de Marmolejo. BOP-2022-3220

**AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR (JAÉN)**

Aprobación Cuenta General 2021. BOP-2022-3202

Revocación dedicación parcial de concejalía y nombramiento de nuevas concejalías en dedicación parcial. BOP-2022-3203

**AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR (JAÉN)**

Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal Funcionario y Laboral para el ejercicio económico 2022. BOP-2022-3209

**AYUNTAMIENTO DE TORREDEL CAMPO (JAÉN)**

Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil. BOP-2022-2951

**AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)**

Delegación de funciones de la Alcaldía. BOP-2022-2942

**AYUNTAMIENTO DE VILLARDOMPARDO (JAÉN)**

Aprobación de los Padrones y listas cobratorias por los conceptos de arbitrios municipales del ejercicio 2022. BOP-2022-3219

**MINISTERIOS**

**MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA**

**Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, O.A. Comisaría de Aguas. Sevilla**

Información pública sobre expediente de Concesión de Aprovechamiento de Aguas Públicas. Expediente: E-1793/2004 (11062). BOP-2022-2752

Información pública sobre expediente de extinción de concesión de aguas públicas :Expediente: X-1651/2022 (03/2104). BOP-2022-2438

Información pública sobre expediente de aprovechamiento de Concesión de Aguas públicas: Expediente: M-4714/2015 (17/2027). BOP-2022-2755

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ASISTENCIA A MUNICIPIOS. SERVICIO PROVINCIAL DE GESTIÓN Y RECAUDACIÓN.

**2022/3251** *Suscripción a Convenios de Delegación de Facultades en materia tributaria de los Ayuntamientos que se indican.*

#### Anuncio

Don Francisco Reyes Martínez, Presidente del Servicio Provincial de Gestión y Recaudación de la Diputación Provincial de Jaén.

#### Hace saber:

Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 106.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y art. 7 de Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los Ayuntamientos que a continuación se detallan han adoptado acuerdo plenario de delegación de facultades en materia Tributaria, aprobando el Pleno de esta Corporación, en sesiones celebradas en las siguientes fechas, las propuestas de la suscripción a los Convenios Tipo de Delegación de Facultades de los Ayuntamientos que se indican:

AYUNTAMIENTO	DELEGACIÓN	ACUERDO PLENO DE FECHA
Begijar	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022
Begijar	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022
Huelma	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022
Huelma	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022
Jimena	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022
Jimena	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022
Lupión	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022

<b>AYUNTAMIENTO</b>	<b>DELEGACIÓN</b>	<b>ACUERDO PLENO DE FECHA</b>
Lupión	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022
Santa Elena	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022
Santa Elena	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022
Torreblascopedro	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades en materia de Gestión Tributaria, Liquidación, Inspección y Recaudación	4 de julio de 2022
Torreblascopedro	Suscripción al Convenio tipo de Delegación de Facultades para la Instrucción y Resolución de los Expedientes Sancionadores y la Gestión y Recaudación de multas por infracciones a la LTSV y a las Ordenanzas municipales de circulación	4 de julio de 2022

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el art. 7 RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Jaén, 7 de julio de 2022.- El Presidente, FRANCISCO REYES MARTÍNEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

**2022/3248** *Resolución definitiva de la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022.*

#### **Anuncio**

Con fecha 04-07-2022, el Sr. Diputado Delegado del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático ha dictado Resolución núm. 261 (P.D. Resolución núm. 713, de 11-07-2019), relativa a la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático de la Diputación de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, con base al siguiente contenido.

Vista la propuesta de resolución definitiva de la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, dictada por el Órgano Instructor de la misma, de fecha 17-06-2022, del siguiente tenor literal:

**“CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DEL ÁREA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, MEDIO AMBIENTE Y  
CAMBIO CLIMÁTICO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN A FAVOR DE CONFEDERACIONES,  
FEDERACIONES Y ASOCIACIONES O ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO DE LA PROVINCIA DE JAÉN 2022**

#### **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEFINITIVA**

Que formula el Órgano Instructor de la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático de la Diputación de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, publicado extracto en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Jaén núm. 226, de 26-11-2021, con base en los siguientes:

#### Antecedentes de Hecho

Primero. Por Resolución del Sr. Diputado Delegado del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático núm. 608, de 24-11-2021 (P.D. Resolución núm. 713, de 11-07-2019), se aprobó la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o demás entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, y publicado extracto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm.

226, de 26-11-2021.

Segundo. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes estipulado en la Convocatoria, y examinada la documentación presentada, se requirió a los interesados para que en el plazo de diez días hábiles presentaran la documentación preceptiva o subsanaran las faltas advertidas (BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 49, de 14-03-2022).

Tercero. El procedimiento no se ha continuado respecto de aquellos solicitantes que no subsanaron los defectos advertidos o no acompañaron la documentación requerida (Resolución núm. 135, de fecha 12 de mayo de 2022, por la que se resuelve tener por desistidos a los solicitantes que se relacionan en el marco de la presente convocatoria, (BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 93, de 16 de mayo de 2022), así como tampoco respecto de los que habiendo aportado la documentación exigida no han reunido los requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

Cuarto. En el informe emitido por el Órgano Instructor, de fecha 13-05-2022, constan las solicitudes que reúnen los requisitos establecidos en la normativa reguladora y que han sido admitidas a la fase de evaluación.

Quinto. Por el Órgano Colegiado se elevada informe de evaluación de las solicitudes admitidas, de fecha 17-05-2022, en el que se contienen la relación de solicitudes y las cuantías que, a juicio de este Órgano Colegiado, procede asignar a cada una de ellas a tenor de los criterios de valoración fijados en la convocatoria. Y en este sentido, el importe de la subvención propuesta viene determinado por la puntuación de la valoración técnica (art. 7 de la convocatoria) del proyecto que se toma como porcentaje de la cuantía del importe solicitado hasta el máximo establecido en las Bases de la Convocatoria.

Sexto. Con fecha de 18-05-2022 se publica propuesta de resolución provisional en la que se contiene la relación de solicitantes propuestos como beneficiarios para la concesión de subvenciones, con arreglo a la valoración efectuada en su informe por el Órgano Colegiado, relación de solicitudes no admitidas o excluidas, relación de solicitantes no admitidos a la fase de evaluación, así como relación de solicitudes no estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la Convocatoria.

Séptimo. A partir de la publicación de la resolución provisional, los interesados han dispuesto de un plazo de diez días hábiles para formular las alegaciones que contra la misma hayan considerado oportunas o para reformular su solicitud inicial.

Octavo. Con fecha 08-06-2022 el Órgano Colegiado ha elevado informe sobre el resultado de la evaluación efectuada a las reformulaciones y alegaciones presentadas, manifestando que:

Con fecha 19-03-2022, la Asociación Desarrollo Socioeconómico de la Loma y las Villas, presenta escrito de renuncia a la solicitud expte. SUB- 2021/5602, línea 2, por importe de 1.080,00 €.

Asimismo, y vista la resolución núm. 135, de fecha 12 de mayo de 2022, por la que se resuelve tener por desistidos a los solicitantes que se relacionan en el marco de la convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o demás

entidades sin ánimo de lucro para el ejercicio 2022 (BOP nº 93, de fecha 16/05/2022), se comprueba que se excluye incorrectamente a A.P.A. Las Torres C.P. Antonio Machado, expediente SUB-2021/5591, constatándose que dicha entidad presenta subsanación correcta en forma y plazo, por lo que se procede a su inclusión en la valoración por el órgano colegiado, publicándose propuesta de resolución provisional el 09-06-2022 (BOP nº 111, de fecha 09/06/2022).

#### Fundamentos de Derecho

Primero. La legislación en lo esencial está constituida por la Bases de Ejecución del Presupuesto, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante LGS), el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Subvenciones (en adelante RLGS), la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y por la normativa contemplada en la Convocatoria.

Segundo. Según el art. 24.4 de la LGS el Órgano Instructor formula propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que se notifica a los beneficiarios para que pudieran realizar las alegaciones que estimen convenientes durante el plazo de diez días hábiles. Finalizado dicho plazo y examinadas las alegaciones, este órgano formula propuesta de resolución definitiva.

Tercero. Según el art. 94 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, todo interesado podrá desistir de su solicitud o, cuando ello no esté prohibido por el ordenamiento jurídico, renunciar a sus derechos. Además el art. 94.4 exige que la Administración aceptará de plano el desistimiento o la renuncia, y declarar concluso el procedimiento.

Cuarto. Existe consignación presupuestaria en las aplicaciones del Presupuesto de Gastos de la Diputación Provincial que para las líneas de subvenciones se han previsto en los artículos 1 y 5 de la citada.

Según lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración del Sr. Diputado Delegado del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático, órgano competente para la concesión de subvenciones en el marco de la presente Convocatoria, la presente propuesta de resolución definitiva con el objeto de que, si procede, resuelva la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, en los siguientes términos:

Primero. Conceder a los beneficiarios que se relacionan a continuación las subvenciones que se señalan, autorizándose y comprometiéndose el gasto a favor de cada uno de ellos por las cuantías que se detallan:

**LÍNEA 1: FOMENTO PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS**

Aplicación presupuestaria: 2022.011.4140.48905

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACIÓN	PROPUESTA SUBVENCIÓN
2021/05607	ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN DE JAEN	L.1 JORNADAS DEL HORNO A TU MESA	70	2.100,00
2021/05545	ASOC EMPR. DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA PROVINCIA DE JAEN (HOSTURJAÉN)	L.1 PROYECTO DEGUSTA EN LA HOSTELERÍA DE JAÉN	68	2.040,00
2021/05612	ASOCIACIÓN ALOQUE	L.1 XI ENCUENTROS CON LOS VINOS DE JAÉN	67	2.010,00
2021/05599	ASOCIACIÓN DESARROLLO SOCIOECON. DE LA LOMA Y LAS VILLAS	L.1 PROMOCIÓN DE ACEITES PREMIUM 2023 DE LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLA	65	1.950,00
2021/05526	AGRUPACIÓN DE PRODUCCIÓN INTEGRADA ANDALUCIA-ANDUJAR	L.1 VIRTICILOSIS EN LA PRODUCCIÓN INTEGRADA ALGODÓN. SEMILLAS	64	1.733,48
2021/05527	ASO CULTURAL COFRADÍA GASTRONÓMICA DE LA SIERRA SUR DE JAEN EL DORNILLO	L.1 XVII PREMIOS GASTRONOMÍA EL DORNILLO	64	1.920,00
2021/05557	FECOAN FEDERACIÓN ANDALUZA DE COFRADÍAS VÍNICAS Y GASTRONOMÍAS	L.1 VIII CONCURSO JÓVENES COCINER@S. ASOCIACIÓN FECOAN	64	1.920,00
2021/05534	F.A.P.A. LOS OLIVOS	L.1 III JORNADA PROVINCIAL ALIMENTACIÓN SALUDABLE Y FOMENTO CONSUMO PRODUC	58	1.740,00
2021/05585	COOP. AGRO-ALIMENTARIAS DE ANDALUCIA	L.1 FOMENTO PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS SECTOR COOPERATIVO DE JAÉN	57	1.710,00
2021/05579	ASOCIACIÓN CULTURAL COFRADÍA GASTRONOMIC	L.1 LA SOSTENIBILIDAD DEL AOVE, A PRODUCCIÓN EN JAÉN Y CULTIVO DE CALIDAD	56	1.680,00
2021/05499	FEDERACIÓN PROV DE ASOC DE AMAS DE CASA CONSUM. USUARIOS TRES MORILLAS	L.1 PRODUCCIÓN ECOLÓGICA EN JAÉN S. XXI. FEDERACIÓN TRES MORILLAS	52	1.196,00

**LÍNEA 2: SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL**

Aplicación presupuestaria: 2022.012.1720.48902

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACION	PROPUESTA SUBVENCIÓN
2021/05591	A.P.A. LAS TORRES C.P. ANTONIO MACHADO	L.2 JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL EN LA SIERRA DE ALMICERÁN	85	820,25
2021/05518	ASOCIACIÓN DE AUTISMO (TEA) Y TRANSTORNO GENERALIZADO DEL DESARROLLO	L.2 HUERTO SENSORIAL `SOY TUS MANOS`	76	1.140,00
2021/05522	AMPA GUADALQUIVIR I.E.S. SIERRA DE LAS VILLAS	L.2 PROYECTO SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL IES S. DE LAS VILLAS	67	804,00

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACION	PROPUESTA SUBVENCIÓN
2021/05533	F.A.P.A. LOS OLIVOS	L.2 V JORNADA PROVINCIAL SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL, FAMPA LOS OLIVOS	67	2.010,00
2021/05611	ASOCIACIÓN D. R. COMARCA SIERRA MAGINA	L.2 EL PATRIMONIO INTANGIBLE DE LOS CIELOS NOCTURNOS DE S. MÁGINA	67	2.010,00
2021/05601	ASOC BAEZA DISCAPAC. FIS. PSIQ. Y SENS. PROYECTO ILUSION	L.2 HUERTO PARA LA INCLUSIÓN PROYECTO ILUSIÓN	66	1.300,20
2021/05564	ASOCIACIÓN DE EDUCACION AMBIENTAL ZAITUN	L.2 JORNADA SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL SOS CAMBIO CLIMÁTICO	60	1.800,00
2021/05546	ASOCIACIÓN MANOS INTELIGENTES	L.2 TALLER: DISCAPACIDAD Y TERAPIA OCUPACIONAL: CUIDAMOS NUESTRA LOCALIDAD	59	1.298,00
2021/05578	ASOCIACIÓN MEDIOAMBIENTAL PARA LA CONS. DE PLANTAS Y ANIMALES AMECO	L.2 CAMPIÑA NORTE SOSTENIBLE	59	1.475,00
2021/05574	ASOCIACIÓN DEPORTIVO-CULTURAL SHIKARUS	L.2 ASTRONOMIA PARA NIÑOS/AS	58	1.653,00
2021/05560	APA COLEGIO FELIX RODRIGUEZ DE LA FUENTE	L.2 PROYECTO MEDIOAMBIENTAL	56	1.679,99
2021/05575	ASOC. TURIRRUS	L.2 SENSIBILIZACION MEDIOAMBIENTAL Y ARQUEOLOGIA INFANTIL	56	1.596,00
2021/05524	ASOCIACIÓN ECOLOGISTA GUARDABOSQUE JODAR	L.2 SEMANA MEDIOAMBIENTAL JÓDAR 2022	55	825,00
2021/05583	ASOCIACIÓN JIENNENSE ASPACE	L.2 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL EN EL CENTRO ASPACE JAÉN	55	1.650,00
2021/05554	AMPA DE ALUMNOS PUENTE NUEVO DEL CP S IS IDRO LABRADOR DE PUENTE DE GÉN	L.2 SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL. ANGRICULTURA Y MA CONVOC 22	54	1.620,00
2022/00012	ASOCIACIÓN ECOEMPRENDE BEXIXAR	L.2 ECOBEXIXAR 2022/CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL	54	1.512,00
2022/00013	ASOCIACIÓN JUVENIL ECOLOGISTA `ZUMA`	L.2 III JORNADAS COMARCALES EN DINAMIZACIÓN JUVENIL, EDUCACIÓN AMBIENTAL Y SOSTE	54	1.512,00
2022/00015	ASOCIACIÓN JUVENIL JUVCAN	L.2 JÓVENES PRESERVANDO EL MEDIO AMBIENTE	54	1.620,00
2021/05562	AMPA CP NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	L.2 VAMOS A CONOCER, VALORAR Y CUIDAD NUESTRO ENTORNO	53	1.007,00
2022/00006	AMPA ALMAZARA	L.2 HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE: DESDE EL COLE A CASA	53	1.590,00
2022/00007	AMPA EL NAVAS DEL CEIP NAVAS DE TOLOSA	L.2 ECOHUERTO ESCOLAR: HERRAMIENTA EDUCATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	53	1.590,00
2022/00009	AMPA ARTES PLÁSTICAS ESCUELA DE ARTE JOS É NOGUÉ	L.2 CONOCE, RESPETA Y ACTÚA: LA HUERTA DE LOS FRAILES	53	1.590,00
2022/00010	AMPA LAS ERAS DEL CEIP ALCALA VENCESLADA	L.2 JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	53	1.590,00
2022/00011	AMPA SAN SILVESTRE COLEGIO PÚBLICO ALFEREZ SEGURA	L.2 ESPACIOS VERDES POR LA EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL	53	1.590,00

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACION	PROPUESTA SUBVENCIÓN
2021/05586	FED.PROV. DE ASOC. DE PERSONAS CON DISCA PAC. FISICA Y ORGANICA DE JAEN	L.2 GUÍA BUENAS PRÁCTICAS CAMINOS ESCOLARES SEGUROS ACCESIBLES Y SOSTENIBLES	52	1.560,00
2022/00016	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y CONSUMIDORES SEGURA ECOLOGICA	L.2 CIUDADANÍA Y MEDIO AMBIENTE	52	1.560,00
2021/05608	COLEGIO PUBLICO SAN ROQUE	L.2 SEMBRANDO UN FUTURO SOSTENIBLE: ECOHUERTO ESCOLAR	51	1.530,00
2021/05610	AMPA LINCO CEIP COLON DE LINARAES	L.2 RENATURALIZACIÓN DEL PATIO ESCOLAR FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO	51	1.530,00
2021/05369	FEDERACIÓN ASOC.VECINOS CONSUM. USUARIOS DE ANDUJAR `ALCAZABA`	L.2 FEDERACIÓN ALCAZABA. POR UN MEDIO SALUDABLE Y UN AMBIENTE SOSTENIBLE	50	1.500,00
2021/05497	ASOC CULTURAL SMALL CLOWNS	L.2 RECICLACUENTOS AMBIENTALES	50	1.500,00
2021/05501	ASOCIACIÓN CULTURAL MINERO CAROLINENSE	L.2 III JORNADAS PARA LA CONSERVACIÓN Y PUESTA EN VALOR TERRENOS MINEROS	50	1.500,00
2021/05520	ASOCIACIÓN MADRES Y PADRES DE ALUMNOS/AS CALLE MAESTRO DEL COLEGIO PUB	L.2 PROYECTO CONOCE, RESPECTA Y ACTUA	50	1.500,00
2021/05536	ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES DEL ALUMNA DO QUORUM DEL C.E.I.P. MARQUES	L.2 TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN POR UN MUNDO SALUDABLE_LINEA_2_AQ	50	1.500,00
2021/05555	ASOCIACIÓN DE MUJERES CAMINO REAL	L.2 LA ECOLOGÍA COMO FORMA DE VIDA	50	1.500,00
2021/05556	ASOCIACIÓN DE MUJERES ANDREA BRIZ	L.2 COSMÉTICOS: IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y ALTERNATIVAS SOSTENIBLES	50	1.500,00
2021/05561	ASOC DE MUJERES SIERRA MORENA	L.2 SIERRA MORENA COMPROMETIDA CON EL MEDIO AMBIENTE	50	1.500,00
2021/05565	AMPA NUEVA FRONTERA	L.2 APRENDIENDO A RESPETAR EL MEDIO AMBIENTE	50	1.500,00
2021/05566	ASOCIACIÓN DE MUJERES ARTESANAS	L.2 MUJERES ARTESANAS POR EL MEDIO AMBIENTE	50	1.500,00
2021/05567	ASOCIACIÓN DE MUJERES CHICLANERAS	L.2 CAMINANDO HACIA UN ENTORNO SOSTENIBLE Y SIN CONTAMINACIÓN	50	1.500,00
2021/05569	ASOCIACIÓN AMPA UNO DE MAYO DEL COLEGIO PUBLICO VIRGEN DE LA ESTRELLA	L.2 EDUCANDO PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	50	1.500,00
2021/05570	AMPA EL CRISTO DEL C.P./I.E.S./C.P.R. PA DRE POVEDA DE VENTA DE LOS SAN	L.2 CONSTRUYENDO UN ENTORNO MEJOR	50	1.500,00
2021/05571	AMPA SANTA CATALINA DE ALEJANDRÍA	L.2 RENATURALIZACIÓN DE ESPACIOS EXTERIORES, CREACIÓN DE UN JARDÍN BOTÁNICO	50	1.500,00
2021/05577	AMPA AZAHAR CEIP NUEVO FUENTEZUELAS	L.2 TALLERES `HACIA HÁBITOS MÁS SOSTENIBLES`	50	1.500,00
2021/05590	COOP. AGRO-ALIMENTARIAS DE ANDALUCIA	L.2 JORNADAS SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL DEL COOPETATIVISMO AGROAL. JAÉN	49	735,00

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACION	PROPUESTA SUBVENCIÓN
2021/05530	ASOC DE MADRES Y PADRES DEL ALUMNADO EL PORTILLO DE GALDURIA DEL I.E.S	L.2 REFORESTANDO PAISAJES DE JÓDAR	48	1.032,00
2021/05588	ASOCIACIÓN DISCAPACITADOS DE MENGIBAR ABRIENDO CAMINO	L.2 ABRIENDO CAMINO, VERDE QUE TE QUIERO VERDE	46	1.380,00
2022/00008	AMPA GUADALQUIVIR COLEGIO PUBLICO FRANCI SCO ESTEPA	L.2 APRENDEMOS SOBRE LAS AVES DE NUESTRA CIUDAD	46	1.369,22
2021/05500	ASOCIACIÓN MUJERES RURALES DE JAÉN ADEMUR	L.2 SUBPRODUCTOS. LA ECONOMÍA CIRCULAR EN LA OLIVICULTURA. AS. ADEMUR	45	1.336,99
2021/05595	ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES DE ACEITE ALCALÁ-SIERRA FRAILES	L.2 SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL EN AGRICULTURA	38	1.140,00
2021/05542	FEDERACIÓN PROV DE ASOC DE AMAS DE CASA CONSUM. USUARIOS TRES MORILLAS	L.2 UNIDAS CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO. AS. TRES MORILLAS	34	782,00

Segundo. Los beneficiarios deberán destinar la subvención exclusivamente a la realización de las actividades incluidas en el proyecto. La justificación se realizará mediante la presentación de una cuenta justificativa simplificada, en las condiciones y plazo previstos en los arts. 20 y 21 de la Convocatoria y art. 35.25 de las Bases de Ejecución del Presupuesto en vigor, por no superar ninguna de las propuestas, de forma individualizada, la cantidad de 60.000,00 €.

Tercero. La subvención se hará efectiva en un único pago, previa justificación, por el beneficiario de la realización de la actividad, programa o proyecto para el que se le concede la subvención, en los términos previstos en el art. 35.28 de las Bases de Ejecución del Presupuesto en vigor y el art. 19 de la Convocatoria de la subvención.

Cuarto. Denegar las siguientes solicitudes que aún cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en la bases reguladoras, no pueden ser estimadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la Convocatoria para cada una de las líneas de actuación.

**LÍNEA 1: FOMENTO DE PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS**

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACIÓN
2021/05521	ASOCIACIÓN MADRES Y PADRES DE ALUMNOS/AS CALLE MAESTRO DEL COLEGIO PUB	L.1 JORNADAS PATRIMONIO RURAL Y ALIMENTACION SALUDABLE	48
2021/05535	ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES DEL ALUMNA DO QUORUM DEL C.E.I.P. MARQUES	L.1 CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN "AGROECOLOGÍA Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE"	48
2021/05572	AMPA SANTA CATALINA DE ALEJANDRÍA	L.1 VIVIR Y SENTIR EL PATRIMONIO RURAL	48
2021/05576	AMPA AZAHAR CEIP NUEVO FUENTEZUELAS	L.1 CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN AGROECOLOGÍA Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE	48
2021/05582	A.M.P.A FRAJANA DEL COLEGIO PUBLICO EIP NUEVA ANDALUCIA	L.1 CATA DE ACEITES EDICION INFANTIL	48
2021/05606	COLEGIO PUBLICO SAN ROQUE	L.1 LA HISTORIA DE ZAITUN: AOVE SOSTENIBLE	48

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACIÓN
2021/05609	AMPA LINCO CEIP COLON DE LINARAES	L.1 SALUD Y SOSTENIBILIDAD	48
2022/00001	AMPA ALMAZARA	L.1 JORNADAS AGROECOLÓGICAS: EDUCACIÓN, SALUD Y SOSTENIBILIDAD	48
2022/00002	AMPA EL NAVAS DEL CEIP NAVAS DE TOLOSA	L.1 FORMENTO PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS SALUDABLES SOSTENIBLES	48
2022/00003	AMPA LAS ERAS DEL CEIP ALCALA VENCESLADA	L.1 DESCUBRIENDO ENTORNOS RURALES SOSTENIBLES	48
2022/00004	AMPA SAN SILVESTRE COLEGIO PÚBLICO ALFEREZ SEGURA	L.1 BIODIVERSIDAD RURAL Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE	48
2022/00114	ASOCIACIÓN DE EDUCACION AMBIENTAL ZAITUN	L.1 OLIVAR SOSTENIBLE PATRIMONIO RURAL Y SALUD	48

**LÍNEA 2: SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL**

EXPTE.	SOLICITANTE	TÍTULO PROYECTO	PUNTUACIÓN
2021/05540	UNION DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS DE JAEN	L.2 APICULTURA JIENNENSE Y SU BENEFICIO PARA LA SOSTENIBILIDAD AMB. UPA	8

Quinto. Aceptar de plano el desistimiento del siguiente interesado.

- Asociación Desarrollo Socioeconómico de la Loma y las Villas, expte. SUB- 2021/5602, línea 2, por importe de 1.080,00 y proceder a su archivo.

Sexto. Notificar la Resolución a los beneficiarios y demás interesados, en la forma prevenida en el art. 16 de la Convocatoria, indicándoles que contra la misma podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jaén, en el plazo de los 2 MESES contados a partir de su notificación; pudiendo, no obstante, interponer con carácter previo y potestativo recurso de reposición en el plazo de un mes a partir de la notificación de la presente ante el mismo órgano que ha dictado el acto.

Séptimo.: Dar traslado de la presente al Sr. Interventor y al Director del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático”.

Y en virtud de las atribuciones que, en la materia, me han sido conferidas por el Sr. Presidente mediante Resolución núm. 713, de 11 de julio de 2019, y con arreglo a lo preceptuado en el art. 11 de la Convocatoria de Subvenciones del Área de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación Provincial de Jaén a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, por medio de la presente.

RESUELVO lo que sigue:

*Primero.* Aprobar la propuesta de resolución definitiva de concesión de subvenciones a favor de confederaciones, federaciones y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro de la provincia de Jaén 2022, en sus propios términos.

*Segundo.* Que se proceda a notificar la resolución de concesión en la forma estipulada,

debiendo publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Jaén y en la página web de la Diputación Provincial.

*Tercero.* De la presente Resolución deberá darse traslado a la Intervención General y al Director del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático.

Lo que se pone en general conocimiento a los efectos procedentes.

Jaén, 5 de julio de 2022.- El Diputado Delegado del Área de Agricultura, Ganadería, Medio Ambiente y Cambio Climático, PEDRO BRUNO COBO.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

#### ÁREA DE EMPLEO Y EMPRESA

**2022/3257** *Resolución de desistimiento de aquellas solicitudes que no han procedido a subsanar la faltas o acompañar los documentos expresados en el anuncio de subsanación, relativo a la Convocatoria de subvenciones destinada a fomentar la iniciativa empresarial por parte de jóvenes titulados universitarios o de FP superior, en el marco del Plan de Empleo y Empresa de la provincia de Jaén, año 2022.*

#### **Anuncio**

La Sra. Diputada de Empleo y Empresa, D.<sup>a</sup> Pilar Parra Ruiz, (P. D. Resolución núm. 709 de 11/07/19) ha dictado Resolución número 868 de fecha 07 de julio de 2022, cuyo tenor literal es el siguiente:

“En relación con la convocatoria de subvenciones destinada a fomentar la iniciativa empresarial por parte de jóvenes titulados universitarios o de FP superior, en el marco del Plan de Empleo y Empresa de la provincia de Jaén, año 2022.

#### Antecedentes de Hecho

Vista la Resolución nº 213 de fecha 7 de marzo de 2022, dictada por la Diputada Delegada del Área de Empleo y Empresa, por delegación del Sr. Presidente (Resol. núm. 709 de 11/07/2019), por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones mencionada, publicándose la misma en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia número 48, de 11 de marzo de 2022.

Visto que el día 6 de mayo de 2022 finalizaba el plazo de presentación de solicitudes, iniciado al día siguiente a la fecha de publicación del texto íntegro de la convocatoria en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y, examinadas las solicitudes presentadas, mediante anuncio en el BOP nº 106 de fecha 2 de junio de 2022, se requería a los interesados para que en un plazo de diez días hábiles, subsanasen las faltas o acompañasen los documentos preceptivos relacionados, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendría por desistidos de su petición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/20105, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, previa resolución que habrá de dictarse en los términos previstos en el artículo 21 de la referida Ley.

Visto que, una vez transcurrido el plazo de subsanación anteriormente indicado el día 16 de junio actual, a la vista de los expedientes y del informe técnico de fecha 05/07/2022, se puede observar que los solicitantes que a continuación se relacionan, no han procedido a subsanar las faltas o acompañar los documentos expresados en el anuncio de subsanación publicado:

EXPEDIENTE	NIF/CIF	INTERESADO/A
2022/2606	B-09942673	ADMA CÁMARA S.L.
2022/2699	****1906**	DE LA TORRE CARAVACA, GUILLERMO J.
2022/2709	E*2201****	MBAGNE DIATTA DIOP
2022/2710	***5355**	MORAL RAMA, M <sup>a</sup> TERESA
2022/2889	****1997**	MENA ESCAMILLA, CRISTINA

Fundamentos de Derecho

Considerando el informe jurídico de fecha 6 de julio de 2022, suscrito por el Jefe de Servicio de Gestión de Programas y Proyectos del Área de Empleo y Empresa emitido al respecto.

Considerando lo dispuesto en el artículo 12 de la convocatoria que establece que “una vez presentada la solicitud de subvención, si ésta presentara defectos o resultara incompleta, se requerirá al solicitante, por los medios de comunicación previstos en el artículo 20 de la convocatoria, para que en el plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente de su publicación, proceda a la subsanación o acompañe los documentos que se requieran, con la indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida su solicitud de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones públicas, previa resolución que deberá ser dictada en los términos del artículo 21.1 de la referida Ley”.

Considerando, así mismo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre: “Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos que señala el artículo 66, y en su caso, los que señala el artículo 67 u otros exigidos por la legislación específica aplicable, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21”.

Considerando, por tanto, lo dispuesto en el artículo 21 de dicha ley: “1. La Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación.

En los casos de prescripción, renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables (...).”.

Por cuanto antecede, y en virtud de las atribuciones conferidas mediante delegación (P.D. Resolución nº 709 de fecha 11/07/2019), artículo 34.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local.

RESUELVO

PRIMERO. Tener por desistidos de su petición a los solicitantes de la Convocatoria de subvenciones destinada a fomentar la iniciativa empresarial por parte de jóvenes titulados universitarios o de FP superior, en el marco del Plan de Empleo y Empresa de la provincia de Jaén, año 2022, relacionados en el cuadro detallado a continuación, por no haber procedido a subsanar las faltas o acompañar los documentos expresados en el anuncio de

subsanación publicado y, en consecuencia, archivar sus expedientes:

EXPEDIENTE	NIF/CIF	INTERESADO/A
2022/2606	B-09942673	ADMA CÁMARA S.L.
2022/2699	****1906**	DE LA TORRE CARAVACA, GUILLERMO J.
2022/2709	E*2201****	MBAGNE DIATTA DIOP
2022/2710	***5355**	MORAL RAMA, M <sup>a</sup> TERESA
2022/2889	****1997**	MENA ESCAMILLA, CRISTINA

SEGUNDO. Notificar la presente Resolución a los/as interesados/as, en la forma estipulada en el artículo 20 de la convocatoria, publicándose en la página web de la Diputación Provincial y en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, en los términos del artículo 45 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sustituyendo dicha publicación a la notificación personal y surtiendo los mismos efectos.

TERCERO. La presente resolución pone fin a la vía administrativa, y contra la misma se podrá interponer recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Jaén, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer recurso potestativo de reposición o ejercitar, en su caso, cualquier otro que estime procedente, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jaén, 7 de julio de 2022.- La Diputada Delegada del Área de Empleo y Empresa (P. D. Res. nº 709 de 11/07/2019), PILAR PARRA RUIZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ASISTENCIA A MUNICIPIOS. SERVICIO DE PATRIMONIO.

**2022/3260** *Anuncio de realización de operaciones de apeo en expediente de deslinde de un bien provincial situado en Alcalá la Real, aldea de Santa Ana, Polígono Industrial el Chaparral, calle Atalaya s/n (expediente PATDESLIN-2022/1), para el día 8 de septiembre de 2022 a las 10:00 h. en el propio inmueble.*

#### **Anuncio**

La Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Jaén, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de junio de 2022 adoptó, entre otros, el asunto número 21 cuya denominación es PROPUESTA DE INICIO DE EXPEDIENTE DE DESLINDE DE UN BIEN PATRIMONIAL, PROPIEDAD DE ESTA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN, SITUADO EN EL POLÍGONO INDUSTRIAL EL CHAPARRAL, ALDEA DE SANTA ANA, TÉRMINO MUNICIPAL DE ALCALÁ LA REAL (Expediente PATDESLIN-2022/1).

El inmueble tiene referencia catastral 23002A010005380000RK (polígono 10 parcela 538). Está situado en el Polígono Industrial El Chaparral de la Aldea de Santa Ana, calle Atalaya sin número, del término municipal de Alcalá la Real.

La parcela está inscrita en el en el Registro de la Propiedad de Alcalá la Real a favor de esta Diputación Provincial de Jaén al Tomo 567, Libro 262, Folio 73, Inscripción 1ª; finca registral número 35340. Las operaciones de apeo del deslinde se iniciarán a las 10:00 horas del día 8 de septiembre de 2022 en el propio inmueble a deslindar.

Por lo que, en cumplimiento de lo prescrito en el artículo 134 del Decreto 18/2006 de 24 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, se hace público para que, desde la publicación del presente anuncio hasta diez días antes del señalado para el inicio del acto del apeo, puedan formularse las alegaciones y presentar la documentación que los interesados estimen convenientes a su derecho y que se deberán dirigir al Servicio de Patrimonio del Área de Economía y Hacienda de esta Diputación Provincial de Jaén.

Jaén, 7 de julio de 2022.- La Diputada Delegada del Área de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios,  
PILAR PARRA RUIZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL (JAÉN)

**2022/3215** *Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/20/SC, en la modalidad de Suplemento de Crédito.*

#### **Anuncio**

Don Antonio Marino Aguilera Peñalver, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el día 30 de junio de 2022, ha adoptado acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria en modalidad de Suplemento de Crédito nº 3/20/SC del Presupuesto Municipal del ejercicio 2022, por importe de 376.617,47 euros, y financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

En la Intervención de este Ayuntamiento y conforme disponen los artículos 177.2 y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el referido expediente.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 21.1 del Real Decreto 500/90, y por los motivos taxativamente enumerados, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento.
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Alcalá la Real, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, ANTONIO MARINO AGUILERA PEÑALVER.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ LA REAL (JAÉN)

**2022/3216** *Aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria número 3/21/CE, en la modalidad de Crédito Extraordinario.*

#### **Anuncio**

Don Antonio Marino Aguilera Peñalver, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá la Real (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el día 30 de junio de 2022, ha adoptado acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria en modalidad de Crédito Extraordinario nº 3/21/CE del Presupuesto Municipal del ejercicio 2022, por importe de 160.000 euros, y financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

En la Intervención de este Ayuntamiento y conforme disponen los artículos 177.2 y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el referido expediente.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 21.1 del Real Decreto 500/90, y por los motivos taxativamente enumerados, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.
- b) Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento.
- c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Alcalá la Real, 5 de julio de 2022.- Alcalde-Presidente, ANTONIO MARINO AGUILERA PEÑALVER

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ARJONA (JAÉN)

**2022/3222** *Rectificación de errores Edicto número 2022/2156 del BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de 2 de junio de 2022, donde aparecen publicadas las Bases para cubrir una plaza de Policía Local.*

#### **Edicto**

En el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 106 de fecha 2 de junio de 2022 donde aparecen publicadas las Bases y Convocatoria para la selección de una plaza de Policía Local correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2020, se ha detectado el siguiente error, por lo que se procede a su corrección:

En la Base 8.1.5. Quinta prueba. Examen médico, Párrafo primero:

Donde dice: "Orden de 22 de diciembre de 2003".

Debe decir: "Orden de 30 de noviembre de 2020, publicada en el BOJA núm. 236, de 9 de diciembre".

Arjona, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, JUAN LATORRE RUIZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BAEZA (JAÉN)

**2022/2947** *Aprobación definitiva de la Modificación N.º 1-2021 del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, Artículo 17.28.1.*

#### **Anuncio**

El Pleno de la Corporación municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 11/03/2022, aprobó definitivamente la Modificación N.º 1-2021 del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, Artículo 17.28.1. Dicho instrumento ha quedado inscrito y depositado en el Registro municipal de instrumentos de ordenación urbanística (inscripción URB/PLAN/1/2021). Asimismo, se ha instado la inscripción y depósito en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, Unidad Registral de Jaén, a los efectos previstos en el artículo 40.3 y 41.1 y 2 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (Disposición transitoria tercera de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía), y en el artículo 21 del Decreto 2/2004, de 7 de enero, por el que se regulan los registros administrativos de instrumentos de planeamiento, de convenios urbanísticos y de los bienes y espacios catalogados y se crea el Registro Autonómico, sin que, por parte de dicho órgano, se haya emitido la certificación registral prevista en el artículo 20.2 del citado Decreto, por lo que el citado instrumento de planeamiento se considera depositado a efectos de su publicación, conforme a lo previsto en el artículo 22 del Decreto 2/2004.

El contenido del acuerdo de aprobación definitiva es el siguiente:

"2º- PROPUESTA DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN N.º 1-2021 DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE BAEZA: ARTÍCULO 17.28.1 URB/PLAN/1/2021.

Expediente: URB/PLAN/1/2021  
Modificación Puntual n.º 1-2021 del PGOU de Baeza: Artículo 17.28.1  
Procedimiento: Aprobación de instrumentos de planeamiento  
Promotor: Ayuntamiento de Baeza (Jaén)

- Visto el dictamen favorable de la Comisión informativa de urbanismo, vivienda y patrimonio, por 5 votos a favor -3 del PSOE y 1 C's- y 3 abstenciones -2 del P.P. y 1 IULV-CA-; celebrada el pasado día 4/3/2022, a las 10'45 h., de la siguiente PROPUESTA:

Órgano Competente: Pleno.

Quórum: mayoría absoluta.

Considerando que el Pleno de la Corporación municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 24/06/2021, aprobó inicialmente la Modificación N.º 1-2021 del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, artículo 17.28.1, que tiene por objeto modificar la Ordenanza de carácter general del Capítulo 17º del PGOU de Baeza, artículo 17.28.1.

“Entrantes, salientes y vuelos”, permitiendo que las nuevas edificaciones puedan localizar la fachada de planta sótano y la rampa de acceso a los aparcamientos en la alineación exterior y que las existentes no queden en situación de fuera de ordenación.

Considerando que el expediente fue sometido a información pública durante el plazo de un mes, mediante anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de fecha 23/07/2021, en el periódico Diario Jaén de fecha 16/07/2021, y en el tablón de anuncios y sede electrónica de este Ayuntamiento.

Considerando que, según consta en el certificado expedido por la Secretaría General del Ayuntamiento con fecha 02/09/2021, durante dicho trámite no se presentaron alegaciones.

Que, con fecha 30/09/2021, se recibió el informe preceptivo de la Consejería competente en materia de urbanismo, por intermedio de la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, emitido en sentido FAVORABLE, debiéndose corregir en el documento para aprobación definitiva aquellos aspectos relacionados con la advertencia que a continuación se transcribe:

“Sin embargo, se advierte que el nuevo texto propuesto para este artículo, tal y como viene redactado, permite que el arranque de la rampa de acceso a los aparcamientos se sitúe sobre la alineación exterior, sin contar con un espacio de acceso previo, pudiendo producirse en este caso atropellos a los viandantes, al ser la salida de los garajes puntos conflictivos a la hora de realizar las maniobras para la incorporación al vial, por lo que se debe de reformular el texto del artículo que se propone modificar.”

Que, con fecha 12/01/2022, se ha recibido el Informe de Evaluación de Impacto en la Salud relativo a la modificación N.º 1-2021 del PGOU de Baeza, emitido por la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, que considera que la actuación no supone impactos relevantes en la salud y concluye que el instrumento de planeamiento se considera viable en cuanto a sus efectos sobre la salud.

Considerando que, con fecha 18/01/2022, se ha emitido el informe técnico favorable de los servicios municipales, una vez reformulada la Modificación N.º 1-2021 del PGOU de Baeza, artículo 17.28.1, para corregir aquellos aspectos relacionados con la advertencia indicada en el informe de la Consejería competente en materia de urbanismo.

Visto el informe jurídico emitido por el Técnico de Administración General adscrito al departamento de Urbanismo, con fecha 01/02/2022, así como la nota de conformidad consignada por el Secretario General.

Considerando que el órgano que debe resolver sobre la aprobación definitiva es el Pleno de la Corporación, por mayoría absoluta del número legal de miembros, conforme a lo establecido en el artículo 31.1.B) a) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, en conexión con los artículos 22.2.c) y 47.2.ii) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Realizada la tramitación legalmente establecida,

El Pleno de la corporación por unanimidad: 17 votos a favor- 9 del PSOE-A, 6 del P.P. y 1 de IU-A y 1 de C's; adoptó el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar definitivamente la Modificación N.º 1-2021 del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, artículo 17.28.1, en los nuevos términos en que viene formulada.

SEGUNDO.- El presente acuerdo, así como el articulado de las normas de la citada modificación del Plan General de Ordenación Urbanística, se publicarán en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, previo su depósito e inscripción en los Registros correspondientes.

TERCERO.- Facultar expresamente a la persona titular de la Alcaldía para la firma de cuantos documentos sean necesarios en orden a la ejecución de este acuerdo.”

Asimismo, de conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se publica el artículo modificado de las normas del Plan General de Ordenación Urbanística de Baeza, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 17.28.1 Entrantes, salientes y vuelos.

“1. No se permitirá sobresalir de la alineación exterior más que con los vuelos que se fijan en estas ordenanzas. La fachada de las plantas subterráneas podrá localizarse en la alineación exterior, afectando las líneas de retranqueo obligatorio al resto de plantas. El arranque de la rampa de acceso a los aparcamientos se situará, como mínimo, a dos metros y setenta y cinco centímetros (2,75 m.) de la alineación exterior, permitiéndose en esta plataforma de acceso previo una pendiente máxima del diez por ciento (10%).”

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, a tenor de lo establecido en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de que se pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Baeza, 21 de junio de 2022.- La Alcaldesa-Presidenta, MARÍA DOLORES MARÍN TORRES.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BAEZA (JAÉN)

**2022/2962** *Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil.*

#### **Anuncio**

Por obligarlo así el art. 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre se somete a publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén el siguiente acuerdo:

Por Resolución de Alcaldía de fecha 8 de junio de 2022 se somete a Información Pública en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, la Delegación en la señora Concejala, doña Carmen Salazar Sánchez, de la competencia para la celebración del matrimonio que se celebrará el día 23 de julio de 2022..

Baeza, 9 de junio de 2022.- La Alcaldesa-Presidenta, M<sup>a</sup> DOLORES MARÍN TORRES.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

**2022/2948** *Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil.*

#### **Edicto**

Don Luis Mariano Camacho Núñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Bailén.

#### **Hace saber:**

Que el día 22 de junio de 2022 el Alcalde-Presidente, ha dictado Decreto del siguiente tenor literal:

“DECRETO.- En uso de las facultades conferidas por el artículo 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 51 del Código Civil, esta Alcaldía.

#### *Resuelve:*

1º.- Conceder a la edil doña María Torres Tejada, la Delegación especial para la celebración de matrimonio civil, entre don Juan Jesús Padilla Fernández y doña Linda Chapón, que tendrá lugar el día 24 de junio de 2022 a las 11:00 horas en la Casa Consistorial.

2º.- Dar traslado de la presente Resolución a la edil, dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento en la primera sesión que celebre y procedase a su publicación en el BOP a los efectos oportunos.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente don Luis Mariano Camacho Núñez en Bailén, en la fecha más abajo referenciada digitalmente.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Bailén, 22 de junio de 2022.- El Alcalde-Presidente, LUIS MARIANO CAMACHO NÚÑEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

**2022/3208** *Aprobación por el Pleno Municipal del I Plan de Igualdad empresarial entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de Bailén (2022-2026).*

#### **Anuncio**

Don Luis Mariano Camacho Núñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Bailén (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que en sesión ordinaria del Pleno de fecha 25 de junio de 2021, se adoptó el acuerdo del siguiente tenor literal:

**“I PLAN DE IGUALDAD EMPRESARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL PERSONAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE BAILÉN  
(2022-2026)**

1. PRESENTACIÓN
  2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD
  3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
  4. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO.
    - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
    - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
    - FORMACIÓN
    - PROMOCIÓN PROFESIONAL
    - CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
    - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
    - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
    - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
    - COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO.
    - SALUD LABORAL.
    - VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.
  5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
  6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.
- ANEXOS
- DIAGNÓSTICO ELABORADO POR EL ÁREA DE IGUALDAD
  - GLOSARIO

#### 1. PRESENTACIÓN

Desde el 14 de mayo de 2020, fecha en la que se constituyó la Comisión de igualdad en la que están representados UGT y CCOO, se comenzó a trabajar para elaborar este documento que hoy ve la luz. Este I Plan de Igualdad tiene como objetivo continuar avanzando y contribuyendo para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva. En el Ayuntamiento de Bailén apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades. La presencia histórica de desigualdades nos lleva a la necesidad de buscar

nuevos métodos y estrategias para trabajar a nivel de la estructura municipal. El cuidado de familiares, la conciliación laboral y personal, la violencia de género, las oportunidades laborales, la brecha salarial o la visibilidad social son algunos aspectos que muestran claramente la diferente situación de las mujeres respecto de los hombres.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y de la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo con igualdad de trato, sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Nuestra plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres y además también ocupan en mayor medida los puestos directivos. En cuanto al I Plan de Igualdad, es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objetivo de avanzar más en la igualdad de oportunidades. La articulación del plan tiene once Áreas de actuación, de entre todas las acciones que se contemplan que podríamos destacar:

- Acceso al empleo.
  - Conciliación de la vida laboral y personal.
  - Salud laboral y violencia de género.
  - Comunicación y lenguaje.
- En el acceso al empleo, apostamos por garantizar igualdad de oportunidad en los procesos de selección y promoción del empleo, eliminando criterios discriminatorios y estableciendo prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal, siempre que se den igualdad de condiciones entre los candidatos y candidatas, buscando el equilibrio en la representación de sexo.
  - En lo que se refiere a la Conciliación de la vida laboral y personal pretendemos conseguir que el personal pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal, estableciendo medidas específicas para ello.
  - Dentro del bloque de violencia de género, hemos establecido el compromiso de definir un protocolo de prevención y denuncia para mujeres que puedan estar siendo víctimas de violencia de género.
  - En comunicación y lenguaje queremos garantizar una imagen no sexista y un lenguaje inclusivo en cada acción y comunicación del Ayuntamiento de Bailén.

Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. El Plan contempla la creación de nuevas herramientas y fórmulas que mejoren la comunicación interna y que faciliten la comunicación con la empresa y trasladarles sus inquietudes. Pretendemos conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero

documento realizado por imposición legal. Desde el Ayuntamiento de Bailén queremos ser un referente para la sociedad de nuestro entorno y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido porque estamos convencidos de que en Igualdad se trabaja mejor.

Luis Mariano Camacho Núñez  
Alcalde de Bailén

## 2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a paliar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas, ayuntamientos y entidades en general. El plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén nace, con el objetivo de ser una herramienta efectiva de trabajo, caracterizada por ser dinámica y flexible y con vocación de continuidad para velar por la igualdad entre mujeres y hombres dirigido a las personas que forman parte del ayuntamiento.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico por parte del personal del Área de Igualdad del Ayuntamiento, cuyo objetivo ha sido conocer la situación actual de equidad dentro del personal en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conocer la realidad del Ayuntamiento, se realizó un análisis del diagnóstico cuyos datos aportados nos mostraban una realidad global sobre la igualdad de oportunidades dentro de la administración local. Los datos aportados por el Área de Igualdad fueron los siguientes apartados: características de la plantilla, selección, contratación, formación y promoción, retribución salarial, y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos y actuaciones de mejora, formulando propuestas que se integran en el plan de igualdad para conseguir una administración local más equitativa y sostenible.

Tras el análisis de los datos aportados, se han detectado algunos puntos de mejora y para ello se ejecutará el presente plan de igualdad empresarial, que tiene como meta lograr los objetivos que recoge mediante las diferentes medidas de actuación propuestas cuya finalidad será llevar a cabo una gestión empresarial más equitativa.

Para velar por el cumplimiento de este plan de igualdad, se realizará un seguimiento a través de la comisión de igualdad, que tendrá como competencia realizar el seguimiento de las actuaciones realizadas; y tras su finalización, se evaluará el grado de realización de los resultados conseguidos y el impacto que ha causado en el personal del Ayuntamiento de Bailén.

### *Marco Normativo*

Para responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en materia de igualdad es fundamental la elaboración e implementación de planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### *Personas Destinatarias*

El Plan de Igualdad empresarial del Ayuntamiento de Bailén va destinado a la totalidad de su plantilla afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la administración local.

#### *Vigencia del Plan de Igualdad*

El cumplimiento del Plan Empresarial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de los valores y cultura del Ayuntamiento por lo que el compromiso con la igualdad tiene un carácter indefinido. Por tanto, existe un firme compromiso de cumplimiento, garantizándose a través de actualizaciones de los objetivos marcados cuya vigencia será de 4 años.

#### 3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

Los planes de igualdad empresariales vienen definidos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007. Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Partiendo de la definición anterior, se establece como objetivo principal la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificaciones, donde hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, sean un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa (art. 3 de la LO 3/2007).

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral mediante actuaciones concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos labora y privado.

Los objetivos planteados a continuación se llevarán a cabo en la medida que las personas que forman parte del personal del Ayuntamiento de Bailén se conciencien de la necesidad e importancia de romper y eliminar viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando el plan como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en igualdad de género.

En general, el plan de igualdad tiene como finalidad ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las actuaciones que permitan avanzar en materia de igualdad. Por eso, la meta del plan es que sea una guía de trabajo realista y concreta que facilite la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

#### Objetivos Generales

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento de Bailén, garantizando igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Generar una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación y retribución.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.

#### *Objetivos Específicos*

- Fomentar el reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad laboral y que los puestos ocupados sean seleccionados dentro de la igualdad de trato con ausencia de discriminación.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Formalizar el uso de una comunicación inclusiva tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- Asegurar en los procesos selectivos la integración del principio de igualdad de oportunidades en la selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos a fin de evitar la discriminación.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil o condiciones laborales.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja al personal.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO.

*- Proceso de Selección y Contratación*

El Ayuntamiento de Bailén realiza las contrataciones mediante fases de concurso oposición generalmente, sistema que responde a la necesidad de transparencia reguladora de los procesos en la administración pública. El proceso selectivo establecido se basa en criterios de méritos y capacitación técnica de las personas y quedarán definidos en el perfil del puesto de trabajo que se ofertará públicamente. En cualquier proceso de selección, contratación y promoción, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, se establecerá como prioridad las candidaturas de personas siempre aplicando la perspectiva de género que garantice la igualdad. No obstante, quedará reflejadas las medidas de actuación convenientes para asegurar la igualdad y equidad de género en los procesos selectivos.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión de los procesos selectivos desde la perspectiva de género, eliminando los criterios que discriminen a las mujeres.</li> <li>2. Uso de lenguaje inclusivo en las publicaciones de ofertas de empleo.</li> <li>3. Establecer procedimientos escritos para la selección de personal y garantizar entrevistas objetivas libres de discriminación.</li> <li>4. Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto y condiciones.</li> <li>5. Compromiso de formación y sensibilización de las personas que intervengan en el proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>6. En igualdad de condiciones, preferencia a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal buscando el equilibrio en la representación de sexo.</li> </ol>
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<p>Medidas cualitativas: verificación de su ejecución.</p> <p>Medidas cuantitativas: constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar el número de candidaturas y número de procesos de selección desagregados por sexo.</p>

*- Clasificación Profesional*

Nos encontramos con una plantilla de 177 personas en total de los cuales 78 son mujeres y 99 son hombres, lo que equivale a un 44 % de mujeres y un 55 % de hombres, por lo que cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

Generalmente, hay más mujeres en puestos de mayor responsabilidad, aunque existen ocupaciones en las que tanto mujeres como hombres están infrarrepresentados, estas coinciden con ocupaciones que tradicionalmente se han asignado por sexo como policía, habitualmente masculinizada y limpiadoras normalmente feminizadas. También llama la

atención que la ocupación Educadora de Guardería Municipal que está ocupada principalmente por mujeres, cumpliendo con los estereotipos tradicionales asociados a las mujeres.

Respecto a la edad global de las personas la mayoría son personas de entre 42 y 61 años por lo que sería conveniente realizar futuras incorporaciones con edades más tempranas.

Respecto a la distribución de la plantilla por el nivel de estudios y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, ya que cada persona empleada tiene la formación requerida para el puesto ejercido.

OBJETIVO	Mantener la presencia equilibrada y participación de mujeres entre la plantilla de personal.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un análisis anual sobre el impacto de género en la cultura de Recursos Humanos.</li> <li>2. Análisis de la representación de mujeres y hombres desagregados por sexo.</li> <li>3. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.</li> <li>4. Impulsar medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, se de preferencia a mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.</li> </ol>
INDICADORES	Número de mujeres y hombres empleados anualmente.

OBJETIVO	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán su forma femenina.</li> <li>2. Si se crea una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.</li> </ol>
INDICADORES	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partiendo por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías.

OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades desde un enfoque transversal.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir la perspectiva de género en todas las acciones formativas.</li> <li>2. Sensibilizar a la plantilla mediante acciones formativas en materia de igualdad de género.</li> </ol>
INDICADORES	Número de acciones formativas, proporción de mujeres y hombres que asisten.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomento de la formación en igualdad de género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.</li> <li>2. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la formación interna para promover el desarrollo profesional.</li> <li>3. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje.</li> <li>4. Sensibilizar en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso sexual.</li> <li>5. Garantizar la presencia de personas de la plantilla en cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.</li> </ol>

INDICADORES	Análisis de los cursos realizados, número de personas, contenido, horario y duración, desagregado por sexo.
-------------	---

*- Promoción Profesional*

Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombre en el ámbito laboral y avanzar hacia la presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas y entidades es asunto de derechos fundamentales y justicia social, y además es la forma de crear empresas más productivas y construir sociedades más eficaces y más sostenibles social y económicamente. Por tanto, para facilitar la promoción profesional de las mujeres vamos a fijar las siguientes medidas de actuación.

OBJETIVO	Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lograr la mayor objetividad en el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad para garantizar su realización sin discriminación.</li> <li>2. Informar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.</li> <li>3. Publicitar los puestos vacantes para su participación en procesos de promoción interna.</li> </ol>
INDICADORES	Número de mujeres en categorías subrepresentadas, número de procesos de promoción, candidaturas presentadas. Desagregado por sexo.

*- Condiciones de Trabajo, Incluida la Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres.*

Las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento de Bailén se enmarcan dentro del Convenio Colectivo establecido por la misma Administración Local y dentro de la legislación vigente que lo regula.

Las retribuciones se establecen en función de la categoría profesional. Al salario mínimo mensual se le adicionan los pluses que establece el convenio colectivo aplicable, en función de la antigüedad, la asistencia efectiva al trabajo y las características del puesto de trabajo.

La jornada de trabajo habitual es jornada completa, prestada de lunes a viernes, en horario continuado de mañana, pero, coexiste varios tipos de jornada además de la habitual de tiempo completo:

- Jornada al 80 %: La tienen 3 mujeres. 2 limpiadoras y una Técnica que la tiene por motivos de conciliación.

- Jornada al 71,43 %: La tienen 7 mujeres, que son Educadoras en la Guardería Municipal y personal eventual contratado.

- Jornada al 57,14: La tienen dos mujeres de Limpiadoras CESPA

- Jornada 50 %: La tienen 20 mujeres, desagregado el dato por ocupaciones, 16 son Limpiadoras CESPA, 1 Limpiadora contratada, 1 Auxiliar de Consumo contratada, 1 Directora de Escuela de Música y 1 Asesora Jurídica del Centro de la Mujer, estas dos últimas son ambas personal Laboral Fijo.

Todo el personal del Ayuntamiento tiene 30 días naturales o 22 días laborables de

vacaciones. También tienen derecho a solicitar los permisos establecidos. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la Administración Local, todo el personal podrá disfrutar de 6 días de asuntos propios al año sin necesidad de justificación.

Para seguir teniendo medidas de actuación en igualdad de oportunidades y derechos se establecen las siguientes actuaciones a tener en cuenta.

En resumen, las retribuciones vienen siendo objetivas e iguales ya que, según el puesto ocupado viene un salario específico. Sólo varían salarios a igual puesto por antigüedad. Actualmente ningún puesto tiene retribuida dedicación ni disponibilidad.

Existe un acuerdo sobre valoración del completo de productividad que se está aplicando a toda la plantilla según criterios establecidos en el mismo, además la Policía Local cuenta con un completo de productividad propio y horas extras de forma irregular y con carácter excepcional.

OBJETIVO	Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización de un estudio de retribución anual.</li> <li>2. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño de funciones, libre de discriminación por razón de sexo.</li> <li>3. Implantar una estructura retributiva clara y transparente, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.</li> <li>4. Subir las horas de la jornada laboral a las limpiadoras del Grupo F.</li> <li>5. Incorporar a la plantilla personal joven.</li> </ol>
INDICADORES	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

*- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral*

Conseguir una verdadera conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un reto para las empresas y administraciones, pero hay medidas que armonizan la vida personal y la laboral.

En el Ayuntamiento de Bailén se apuesta por la conciliación y tiene establecidas medidas como la flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral. Unas de estas medidas establecidas es incorporarse a la jornada laboral entre las 07:30 y 8:00 horas y salir de la jornada entre las 14:30 a las 15:00 horas, para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas empleadas del Ayuntamiento de Bailén.

Cuando se trata de enfermedad, en caso de enfermedad de familiar de 1º o 2º grado, y para acompañarlo a una consulta médica o atender necesidades de cuidados, mediante previa solicitud y justificación posterior se puede faltar al trabajo, sin el límite de horas establecido en el convenio colectivo.

OBJETIVO	Conseguir que el personal pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
----------	--

MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, discapacidad, dependencia...)</li> <li>2. Adoptar medidas de flexibilidad horaria en las circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades.</li> <li>3. Posibilidad de teletrabajo siempre y cuando las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.</li> <li>4. Elaborar un protocolo sobre el teletrabajo si es conveniente.</li> <li>5. Establecer un horario máximo para finalizar las reuniones y convocarlas con 48h de anticipo.</li> <li>6. Informar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación vigentes a las que tienen derecho.</li> <li>7. Fomentar la corresponsabilidad mediante campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.</li> </ol>
INDICADORES	<p>Cualitativas: Verificación de su ejecución y verificación del aumento de hombres que hacen uso de las medidas.</p> <p>Cuantitativas: Número de personas beneficiarias de las medidas, número de solicitudes y de concesiones desagregadas por sexo.</p>

OBJETIVO	Reducir el impacto del cuidado de hijos e hijas o de personas dependientes en la promoción profesional de los empleados y empleadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover el acceso a la formación continua y de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de personas a cargo.</li> <li>2. Informar al personal que se encuentre en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna así como de los cursos de formación de desarrollo personal.</li> </ol>
INDICADORES	Cuantitativas: Número de personas que durante una excedencia han sido convocadas en cursos en relación con el número de personas que hayan disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

*- Infrarrepresentación Femenina*

Las medidas de acción englobadas en este apartado pretenden conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

OBJETIVO	Facilitar el acceso y promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer medidas de acción positivas para que, en igualdad de méritos y capacidad, se dé preferencia al sexo infrarrepresentado en esa categoría profesional.</li> <li>2. Establecer de preferencia la promoción del género subrepresentadas a igualdad de méritos y capacidad.</li> </ol>
INDICADORES	Proporción de mujeres en categorías subrepresentadas, número de procesos de selección y promoción desagregados por sexo.

*- Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo*

Actualmente, el Ayuntamiento de Bailén no cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. No por ello, es importante realizar medidas de actuación para la prevención de comportamientos de acoso sexual laboral.

OBJETIVO	Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Difundir el protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>3. Informar sobre el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.</li> <li>4. Asesorar a las personas del equipo que sufran acoso.</li> </ol>
INDICADORES	Informe de incidencias que pudieran producirse. Número de formaciones sobre medidas e información.

*- Comunicación: Lenguaje No Sexista e Inclusivo*

La imagen y comunicación de la asociación cumplen con la igualdad ya que utilizan un lenguaje no sexista y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de manera transversal en todas las acciones mediante el enfoque de género. La comunicación interna se realiza mediante reuniones, correo electrónico, pautas informativas e instrucciones.

OBJETIVO	Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del Ayuntamiento de Bailén.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación.</li> <li>2. Realizar una guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.</li> <li>3. Incluir la perspectiva de género en todas las publicaciones.</li> <li>4. Revisar y actualizar la normativa interna y publicar los avances en materia de igualdad en la página web y redes sociales institucionales.</li> </ol>
INDICADORES	Revisión de las comunicaciones y publicaciones.

OBJETIVO	Informar a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bailén sobre la puesta en marcha del I Plan de igualdad empresarial del mismo.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar sobre la aprobación del I Plan de Igualdad empresarial del Ayuntamiento de Bailén.</li> <li>2. Informar sobre los recursos disponibles.</li> </ol>
INDICADORES	Revisar las acciones de sensibilización realizadas.

*- Salud Laboral*

Para garantizar el rendimiento laboral y calidad de vida es importante establecer medidas de actuación para tener una mejora en la salud laboral. Es fundamental realizar estas medidas mediante la perspectiva de género.

OBJETIVO	Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctas con perspectiva de género.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener un Código Ético con perspectiva de género.</li> <li>2. Impulsar acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo realizando campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.</li> <li>3. Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar del personal del Ayuntamiento de Bailén.</li> <li>4. Informar sobre problemas de salud laboral como la depresión o ansiedad que afecten en la mayor medida a las mujeres.</li> </ol>

INDICADORES	Número de campañas realizadas y acciones llevadas a cabo.
-------------	---

*- Violencia Contra las Mujeres*

La violencia contra las mujeres es la consecuencia más extendida de la discriminación de género. Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la estrecha relación existente entre la situación de discriminación de las mujeres en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferenciada de mujeres y hombres, así como la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral sean más vulnerables que los hombres. Para prevenir comportamientos de violencia de género es importante incluir en el plan algunas medidas de actuación a tener en cuenta.

OBJETIVO	Prevenir comportamientos de violencia de género
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplicación de protocolo de prevención y denuncia de violencia de género.</li> <li>2. Asesoramiento jurídico gratuito, acompañamiento y orientación a mujeres que sufren violencia.</li> <li>3. Sensibilizar sobre los diferentes tipos de violencia de género mediante campañas.</li> <li>4. Informar de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género atendiendo al artículo 21 de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, referido a los "derechos laborales y de seguridad social" y a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.</li> </ol>
INDICADORES	Informe de denuncias sobre violencia de género y asesoramiento realizado.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundir con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Para ello, es necesario que el plan contemple un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. El procedimiento de evaluación que se defina deberá contemplar los siguientes elementos:

- Designación de las personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de un informe de evaluación que incluya el análisis y valoración de la información recopilada con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso ejecutivo.
- Elaboración de una propuesta reajutable o de mejora de las acciones implantadas para consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad en la gestión del Ayuntamiento, ya que permite examinar de forma crítica lo actuado y definir las

estrategias de futuro.

Fundamentalmente, nuestra evaluación tiene que dar respuesta a estas tres preguntas: ¿qué se ha hecho? Para evaluar el resultado ¿cómo se ha hecho? Para evaluar el proceso Y ¿qué se ha conseguido? Para evaluar el impacto.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de cumplimiento de objetivos planteados.</li> <li>2. Grado de consecución de los resultados esperados.</li> <li>3. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.</li> </ol>
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.</li> <li>2. Grado de dificultad percibido en el desarrollo</li> <li>3. Tipo de dificultades y soluciones aportadas</li> <li>4. Cambios producidos en las acciones y desarrollo</li> <li>5. Grado de incorporación de la igualdad en la gestión empresarial</li> </ol>
EVALUACIÓN DE IMPACTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambios en la cultura empresarial (actitudes de la plantilla, recursos humanos...)</li> <li>2. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres.</li> </ol>

Con la evaluación tiene como finalidad valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, se analizará el cumplimiento de los resultados previstos, el grado de satisfacción y el desarrollo de las mismas.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y seguimiento, la comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del plan de igualdad y, por tanto, con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución y logro de sus objetivos realizará una evaluación de seguimiento anual.

#### 6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El Excmo. Ayuntamiento de Bailén adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en el seno y mediante Acuerdo de su Mesa General de Negociación y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### Artículo 1. Constitución de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

#### Artículo 2. Composición

Este órgano estará compuesto a partes iguales por 3 miembros de la Corporación Municipal

y, 3 representantes legales de los y las trabajadoras.

Así mismo, actuará en calidad de secretario para levantar acta de las sesiones la persona responsable de Personal en el Ayuntamiento de Bailén, o empleado público en quien delegue.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad será ocupada por el Excmo. Alcalde de Bailén, o miembro de la Corporación Municipal en quien delegue.

#### Artículo 3. Funciones

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### Artículo 4. Reuniones

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y una reunión semestral ordinaria una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

#### Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

#### Artículo 6. Aprobación y modificación del Reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las partes, empresarial y social y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

**ANEXOS**

*Estudio previo realizado por el Área de Igualdad*

*Diagnóstico y resultados sobre el Personal del Ayuntamiento*

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "realizar un informe de situación" previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de cumplir con la normativa vigente, en lo que respecta a entidades públicas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se ha propuesto realizar un Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén. Como paso previo, y a fin de constatar en qué punto, en lo referido a igualdad, se encuentra nuestra organización, se ha elaborado el presente diagnóstico.

Los datos se han obtenido de la siguiente forma:

- Datos cuantitativos aportados por el Departamento de Recursos Humanos.
- Revisiones de documentos editados por el Ayuntamiento, fundamentalmente en su página web

Este diagnóstico pretende ser una síntesis de la información recogida sobre el personal del Ayuntamiento de Bailén, teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, para propiciar el debate entre las personas que conforman la Comisión de Igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades.

El presente diagnóstico se ha estructurado en siete puntos:

1. Distribución de la Corporación.
2. Acceso al empleo municipal.
3. Conciliación y responsabilidades familiares.
4. Plantilla, edad, clasificación profesional, titulación, jornada, formación.
5. Retribuciones.
6. Salud laboral.
7. Comunicación y uso de un lenguaje no sexista.

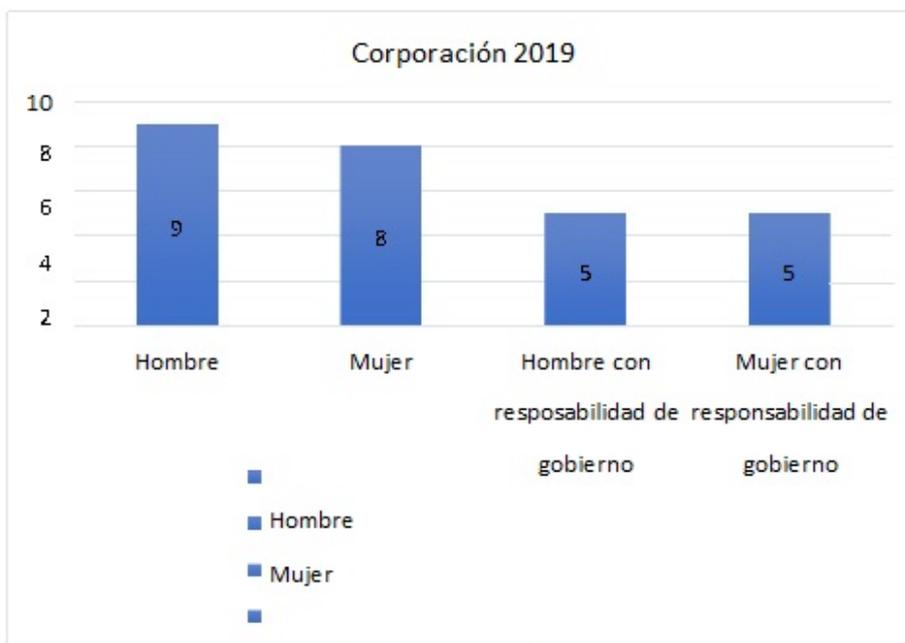
Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los

procesos de la gestión de los recursos humanos incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de desigualdad y/o asimetría entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva con el compromiso del equipo de Gobierno en su puesta en marcha y la implicación de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en lo que a su carrera profesional se refiere.

*Distribución de la Corporación.*

La actual corporación municipal está formada por 9 hombres y 8 mujeres, existiendo un ligero desequilibrio en la proporción de un 5 %, a favor de los hombres. En cuanto a la estructura de los cargos, 2 mujeres son portavoces de grupo frente a 1 hombre. De las 10 personas con responsabilidades de gobierno, 3 mujeres ocupan Concejalías importantes o con más peso en el entramado municipal, como pueden ser Hacienda, Recursos Humanos, Empleo, Urbanismo y Obras y Servicios Municipales, áreas todas ellas tradicionalmente dirigidas por hombres. En este sentido podemos afirmar que el desequilibrio entre la proporción de hombres y mujeres se equilibra en el reparto de responsabilidades.



*Ilustración 1. Corporación*

*Acceso al Empleo Municipal, Carrera Profesional y Promoción Interna*

Los procesos de acceso se desarrollan en la actualidad mediante concurso oposición,

concurso o bolsas de empleo, por lo que están sujetas a la normativa de las entidades públicas, garantistas del principio de igualdad. Como estrategia se utiliza la gestión directa por el área de recursos humanos.

Actualmente, el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Carrera Profesional definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal para la promoción interna. Tampoco existe previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo hasta la fecha, para promover la promoción de mujeres en la organización, y no se ha presentado ninguna solicitud de promoción. Sin embargo, la participación de las mujeres en puestos de Jefatura de Departamento es muy aceptable, como se ha puesto de relieve en apartados anteriores del análisis.

Las promociones internas se hacen mediante concurso y/u oposición por lo que están sujetas a la normativa de las entidades públicas, garantistas del principio de igualdad.

Como resumen podemos obtener las siguientes conclusiones:

Revisadas las ofertas de empleo público de los últimos años que aparecen en la web del Ayuntamiento, se observa que se ajustan a ley en todos los aspectos, incluso en alguno de los casos se contempla la posibilidad de discriminación positiva por el hecho de ser mujer y víctima de violencia de género, tal y como recoge el EBEP; pero observamos que en algunos modelos de solicitud u ofertas se utiliza el masculino como genérico para nombrar los puestos ofertados, aunque en este último punto la tendencia está cambiando y se están comenzando a usar genéricos y desdoble masculino y femenino.

#### *Conciliación y Responsabilidades Familiares.*

Se desconoce número de trabajadoras y trabajadores que tiene personas a su cargo, ya sean menores o ascendentes dependientes.

En cuanto a las medidas que permiten a mujeres y hombres compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales, las personas trabajadoras, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo, tal y como recoge Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Hay que destacar que en la actualidad sólo hay una persona, mujer concretamente, con reducción de jornada laboral al 80 % para conciliar y atender responsabilidades familiares, en este caso, por menores a cargo.

Coexisten otras opciones para favorecer la conciliación:

- Flexibilidad de entrada y salida siempre que se cumpla con la jornada laboral establecida.
- Opción de realizar Teletrabajo (en proyecto).

*Plantilla, Edad, Clasificación Profesional, Titulación, Jornada, Formación y Promoción.*

#### 4.1. Plantilla.

Podemos comenzar remarcando el dato objetivo de que en nuestra organización existe más presencia de hombres que de mujeres en plantilla, en línea con lo que sucede en el resto de nuestro país, tal y como se refleja en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente a julio de 2020, la población económicamente activa fue de 52.6 millones de personas, con una tasa de participación de 39.2 % en las mujeres en edad de trabajar y de 72.2 % en los hombres.

Según los datos facilitados por Área de Recursos Humanos en 2019, año que se ha tomado de referencia para el estudio, 177 personas conformaban la plantilla del Ayuntamiento de Bailén, concretamente 78 mujeres que representan el 44,06 % y 99 hombres que representan el 55,93 % del total.

En el análisis global, el dato anterior ofrece una presencia ligeramente equilibrada respecto a la presencia ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". En nuestro caso la representación se sitúa en un 44,06 % de mujeres y un 55,93 % de hombres.

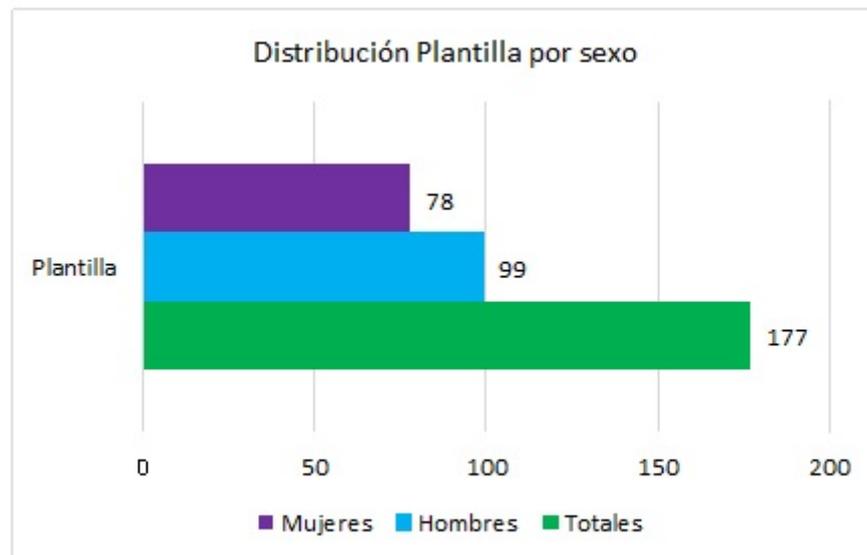


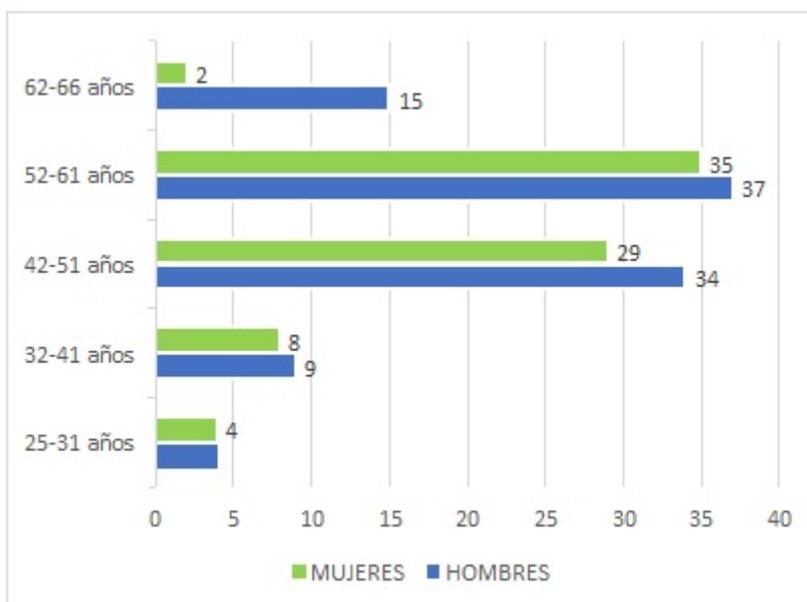
Ilustración 2. Plantilla por sexo

Los datos muestran que la composición de la plantilla está algo desequilibrada a favor de los hombres. Esta diferencia requiere un análisis más profundo de los puestos, sectores de actividad donde se dan las diferencias, con el fin de poder concretar acciones de mejora.

Edad

Observamos que el grueso de la plantilla se encuentra concentrado en los intervalos de 42-51 años representando un 36,15 % y en el de 52-61 años representado un 40,11 %, lo que nos sitúa con una plantilla algo envejecida con necesidad renovación e incorporación de personal más joven en general.

Si hacemos un análisis de la situación de la plantilla edades y sexo, no hay ninguna franja de edad en la que el número de mujeres sea superior al de hombres. Sin embargo, las franjas en las que el número entre sexos está más equilibrado son las de edad inferior a 41 años, y puede deberse al retraso de la maternidad de las mujeres.



#### Clasificación Profesional

Hay más mujeres en categorías más altas y en puestos de responsabilidad, en general, aunque existen ocupaciones en las que tanto mujeres como hombres están infrarrepresentados, estas coinciden con ocupaciones que tradicionalmente se han asignado por sexo como policía, habitualmente masculinizada y limpiadoras normalmente feminizadas. También llama la atención que la ocupación Educadora de Guardería está básicamente ocupada por mujeres, cumpliendo con los estereotipos tradicionales de que el cuidado básicamente es desempeñado por las mujeres.

Agrupadas por puestos con más presencia destaca:

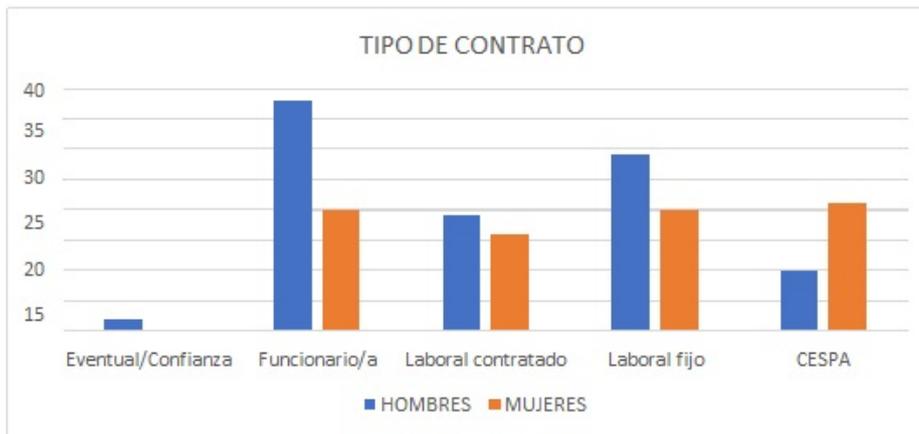
PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativos/as C1	7	2	9
Aux. admivos/as C2	3	4	7
Conserje E	5	2	7
Educador/a Guardería C1	17	1	18
Policía C1	2	26	28
Limpiadoras E	21	-	21
Oficiales P. Móvil C2	1	16	17
Peones E	2	19	21

Personal Técnico A1/A2	9	4	13
	<b>61</b>	<b>74</b>	<b>135</b>

El análisis detallado de la actividad en la que se prestan los servicios muestra una clara segregación ocupacional femenina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino. El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres en estas tareas puede crear la falsa idea de que esta conseguida la igualdad de género, sin embargo, la cuestión numérica no es suficiente.

#### Tipo de Contrato

La edad suele estar asociada a la antigüedad en el puesto de trabajo. Así mismo estos datos están relacionados con el análisis del “tipo de contrato y sexo”, que refleja que el 52,5 % de la plantilla tiene una relación laboral indefinida, vinculando estabilidad con madurez.



*Ilustración 4. Tipo contrato*

La modalidad más frecuente de acceso al Ayuntamiento de Bailén es funcionario/a y representa el 32,76 % de los cuales el 11,29 % corresponde a mujeres y el 21,46 % corresponde a hombres. Este dato muestra una situación de desigualdad. En el grupo de Laboral contratado la situación está algo más equilibrada ya que se divide entre el 10,73 % de hombres y el 9 % de mujeres Si estudiamos el conjunto, estos datos nos indican una situación de un claro desequilibrio.

Teniendo en cuenta que el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario en España era de un 52,6 %, (según los datos extraídos de Mujeres en cifras. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamamActividades.htm>)

existe una importante desviación sobre la proporción general que las mujeres ocupan en el funcionariado español, cuestión esta que debe ser tenida en cuenta, para tratar de analizar las causas.

Formación

El análisis pormenorizado de los datos refleja que el nivel de formación de las mujeres es más alto.

**PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO**

ESTUDIOS	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
NO CONSTA	18	36	11,6 %	23,2 %
SIN ESTUDIOS	18	14	11,6 %	9 %
E. PRIMARIOS	2	-	1,2 %	-
EGB	-	10	-	6,4 %
ESO	-	1	-	0,64 %
FPI	1	-	0,64 %	-
FPPI	4	2	2,58 %	1,2 %
BACHILLER	5	6	3,2 %	3,87 %
TIT. Univ. Medio	9	5	5,8 %	3,2 %
TIT. Univ. Superior	12	9	7,74 %	5,8 %

4.2. Jornada Laboral

Coexisten varios tipos de jornada además de la habitual de tiempo completo:

- Jornada al 80 %: La tienen 3 mujeres. 2 limpiadoras y una Técnica que la tiene por motivos de conciliación.
- Jornada al 71,43 %: La tienen 7 mujeres, que son Educadoras en la Guardería Municipal y personal eventual contratado.
- Jornada al 57,14: La tienen dos mujeres de Limpiadoras CESPA
- Jornada 50 %: La tienen 20 mujeres, desagregado el dato por ocupaciones, 16 son Limpiadoras CESPA, 1 Limpiadora contratada, 1 Auxiliar de Consumo contratada, 1 Directora de Escuela de Música y 1 Asesora Jurídica del Centro de la Mujer, estas dos últimas son ambas personal Laboral Fijo.



No existe ningún hombre en la Plantilla que desempeñe su trabajo en una jornada inferior al

100 % y 32 mujeres que, si tienen una jornada inferior al 100 %, este aspecto es claramente discriminatorio hacia las mujeres, y puede ser debido al tipo de trabajo que desempeñan. Es prioritario intentar cambiar estos datos, no para que hombres se vean afectados por estas jornadas, sino para intentar en la medida de la posible acercarse al 100 % de la jornada en los puestos que pueda ser más susceptibles de ello, ya sea ampliando jornada porque el trabajo desempeñado así lo requiera o intentado reubicar en otros servicios o puestos para poder así completar las jornadas de estas trabajadoras.

#### Retribuciones

Las retribuciones vienen especificadas por la RPT, siendo objetivas e iguales ya que, según el puesto ocupado viene un salario específico. Sólo varían salarios a igual puesto por antigüedad. Actualmente ningún puesto tiene retribuida dedicación ni disponibilidad.

La Policía Local cuenta con un completo de productividad y horas extras de forma irregular y con carácter excepcional.

#### Salud Laboral.

No existe aún en el Ayuntamiento un protocolo específico en el caso que se produzca acoso sexual o por razón del sexo, aunque la normativa establece que se debe articular unos mecanismos de prevención, denuncia y modo de actuar en caso de que este se produjera.

#### Comunicación y Uso de un Lenguaje No Sexista.

Se ha encontrado algunos ejemplos, tanto en la comunicación interna como en la externa, del uso genérico del masculino, en lugar de utilizar genéricos sin marca de género, desdoblar en femenino y masculino o utilizar formas reflexivas.

En general, encontramos imágenes neutras; es decir, sin figuras humanas, en los carteles o folletos informativos repartidos desde el Consistorio. En el caso de utilizar figuras humanas, ambos sexos están representados y no se ha encontrado ninguna imagen que pueda resultar lesiva para la mujer.

El Ayuntamiento de Bailén carece de una guía de uso de lenguaje no sexista.

#### Conclusiones

- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Segregación ocupacional femenina: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
- Segregación ocupacional masculina: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.

- Revisión con perspectiva de género la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo.

• Asegurar en los procesos de selección la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación.

- Revisión del lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo.

- Formar en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en los procesos de selección.

• La conciliación es un aspecto positivo respecto a la sensibilidad que existe por armonizar las necesidades de las diferentes esferas de la vida, aunque parece más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas. Hay que destacar la flexibilidad y comprensión que la organización muestra ante situaciones personales difíciles de los/las trabajadores/as, independientemente del sexo y puesto que ocupe en la organización.

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación u otras situaciones personales de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

• El Ayuntamiento de Bailén no cuenta con un protocolo de acoso sexual, en estos momentos, no consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico con relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Se recomienda la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones, tecnológico, laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada.

• Se debería intentar en la medida de la posible, intentar paliar las situaciones de las jornadas inferiores al 100 % en los puestos que pueda ser más susceptibles de ello, ya sea ampliando jornada porque el trabajo desempeñado así lo requiera, o intentado reubicar en otros servicios o puestos para poder así completar las jornadas de estas trabajadoras, todas ellas mujeres en la actualidad.

• Se podrían articular formas objetivas de promoción de la carrera profesional de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Bailén, esta también es una forma de incentivar el rendimiento de personal que puede favorecer a la organización en su conjunto.

Una vez aprobado el plan de Igualdad sería conveniente difundirlo entre la plantilla informando sobre su puesta en marcha, así como incorporarlo a las comunicaciones externas. Incorporar el Plan de Igualdad a la web municipal es un buen sistema de difusión, por ello se recomienda utilizar las actualizaciones de la web corporativa para realizar una continua revisión del contenido, lenguaje e imágenes no sexistas.

Eva María Pérez Díaz.  
Mayo 2021

*Glosario*

**Acciones Positivas (art. 11 LOIEMH):**

Con el fin de hacer efectivo de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (art. 7 LOIEMH):**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el afecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Corresponsabilidad:**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

**Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (art. 44 LOIEMH):**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Discriminación Directa e Indirecta (art. 6 LOIEMH):**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminación, directa o indirectamente por razón de sexo.

**Igualdad de Remuneración por Trabajos de Igual Valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores):**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Acceso al Empleo (art. 5 LOIEMH):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

**Principio de Igualdad de Trato Entre Mujeres y Hombres (art 3 LOIEMH):**

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivaciones de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

**Promoción de la Igualdad en la Negociación Colectiva (art. 43 LOIEMH):**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de Igualdad Retributiva:**

En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor cuando por naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.

**Tutela Jurídica Efectiva (art. 12 LOIEMH):**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación

de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Bailén, 13 de junio de 2022”.

Lo que se publica para general conocimiento.

Bailén, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, LUIS MARIANO CAMACHO NÚÑEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

**2022/3198** *Resolución de Alcaldía núm. 262/2022 de fecha 30 de junio de 2022 del Ayuntamiento de Bélmez de la Moraleda por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Administrativo Contable de la convocatoria excepcional para la estabilización del empleo temporal de plazas vacantes en la plantilla municipal.*

#### Anuncio

La Alcaldía-Presidencia, en el día de la fecha, ha dictado la siguiente Resolución:

“Finalizado el plazo de presentación de instancias para tomar parte en el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Administrativo Contable perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, Grupo C1 vacante en la plantilla de este Ayuntamiento, con vistas a consolidar los puestos a ellas asignados y a través del procedimiento establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas bases fueron publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén nº 101, de 26 de mayo de 2022, Boletín y Anuncio en el Boletín Oficial del Estado nº 130, de 1 de junio de 2022, esta Alcaldía, resuelve:

1º.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
FRANCISCO JAVIER TORTOSA JIMÉNEZ	26****3A

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
LIDIA CASTELLO CANTARERO	53****6E	(1)
JESÚS RAMIREZ CAMPOS	77****4Z	(1)
ROCÍO GONZÁLEZ MORENO	76****0R	(1)

(1) No justifica haber satisfecho los derechos de examen que ascienden a 37 €. En caso de abono, debería haberse efectuado en el plazo reglamentario de presentación de instancias.

2º.- Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, sede electrónica de este Ayuntamiento <http://belmezdelamoreda.sedelectronica.es> y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.”

Bélmez de la Moraleda, 1 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, PEDRO JUSTICIA HERRERA.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE BÉLMEZ DE LA MORALEDA (JAÉN)

**2022/3199** *Resolución de Alcaldía núm. 261/2022 de fecha 30 de junio de 2022 del Ayuntamiento de Bélmez de la Moraleda por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos para el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a de la convocatoria excepcional para la estabilización del empleo temporal de plazas vacantes en la plantilla municipal.*

#### Anuncio

La Alcaldía-Presidencia, en el día de la fecha, ha dictado la siguiente Resolución:

“Finalizado el plazo de presentación de instancias para tomar parte en el proceso selectivo convocado para la selección de 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a perteneciente a la Escala de Administración General, Grupo C2 vacante en la plantilla de este Ayuntamiento, con vistas a consolidar los puestos a ellas asignados y a través del procedimiento establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y cuyas bases fueron publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén nº 101, de 26 de mayo de 2022, Boletín y Anuncio en el Boletín Oficial del Estado nº 130, de 1 de junio de 2022, esta Alcaldía, resuelve:

1º.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
VICTORIA EUGENIA SANCHEZ RINCON	05****9Q
MANUEL DAVID SERRANO BROCAL	44****5M

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
LIDIA CASTELLO CANTARERO	53****6E	(1)
JESÚS RAMIREZ CAMPOS	77****4Z	(1)
ROCÍO GONZÁLEZ MORENO	76****0R	(1)

(1) No justifica haber satisfecho los derechos de examen que ascienden a 37 €. En caso de abono, debería haberse efectuado en el plazo reglamentario de presentación de instancias.

2º.- Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, sede electrónica de este Ayuntamiento <http://belmezdelamoraleda.sedelectronica.es> y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.”

Bélmez de la Moraleda, 1 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, PEDRO JUSTICIA HERRERA.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CARBONEROS (JAÉN)

**2022/3226** *Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil.*

#### **Edicto**

Don Domingo Bonillo Avi, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Carboneros (Jaén).

#### **Hace saber:**

Por Resolución de Alcaldía nº 2022-1186 de fecha 05 de julio de 2022, se aprobó la misma cuya parte dispositiva se transcribe literalmente.

“En uso de las facultades conferidas por el artículo 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 51 del Código Civil, he tenido a bien conceder al Concejal de este Ayuntamiento don Emilio Huertas Cobler la delegación especial para la celebración del matrimonio civil entre don José Manuel Prigman Rodríguez y doña Rocío Huertas Ramírez, que tendrá lugar el día 15 de julio del presente año.

#### *Resuelvo:*

*Primero.-* Delegar en Emilio Huertas Cobler Concejal de este Ayuntamiento la Delegación especial para la celebración del matrimonio civil entre don José Manuel Prigman Rodríguez y doña Rocío Huertas Ramírez, que tendrá lugar el día 15 de julio del presente año

*Segundo.-* La Presente Resolución será publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.”

Carboneros, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, DOMINGO BONILLO AVI.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

# AYUNTAMIENTO DE CASTILLO DE LOCUBÍN (JAÉN)

**2022/3225** *Extracto de la convocatoria de subvenciones a asociaciones deportivas, año 2022.*

### **Anuncio**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria para el año 2022, aprobada por Decreto de Alcaldía 245/2022 de fecha 5 de julio de 2022.

#### *Primero.-* Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de la subvención:

1. Clubes y asociaciones deportivas, y personas físicas de Castillo de Locubín, para:

- Organización de actividades locales de participación.
- Organización de actividades deportivas de ámbito regional, nacional o internacional.
- Fomento del deporte federado de competición (deporte de grupo e individual).
- Participación en competiciones oficiales federadas de especial interés.

#### *Segundo.-* Bases reguladoras

Las bases aplicables a la presente convocatoria aparecen recogidas en la Ordenanza General de subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Castillo de Locubín, publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincial el día 14 de diciembre de 2021 (BOLETÍN OFICIAL de la Provincia nº 236, pág. 20135 y ss.) y en la página web del Ayuntamiento de Castillo de Locubín > Portal de Transparencia > Documentos jurídicos > Ordenanzas.

#### *Tercero.-* Cuantía

Las subvenciones del Anexo I, II, III y IV se imputan al crédito presupuestario (340 4800), siendo la cuantía total máxima asignada a la presente convocatoria de 18.750 €.

#### *Cuarto.-* Presentación de solicitudes

Las solicitudes deberán presentarse, en el plazo de 5 días naturales, a partir del día siguiente al de publicación del presente Decreto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, bien a través de la [sede electrónica](#) del Ayuntamiento de Castillo de Locubín > Participación ciudadana > Presentación de escritos, o bien presencialmente mediante la entrega del modelo de solicitud debidamente cumplimentado. Se presentará una única solicitud por

cada colectivo.

Castillo de Locubín, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, CRISTÓBAL RODRÍGUEZ GALLARDO.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE GUARROMÁN (JAÉN)

**2022/3204** *Exposición pública aprobación inicial modificación de crédito número 8/2022, crédito extraordinario.*

#### **Anuncio**

Aprobado inicialmente, en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 4 de julio de 2022, la modificación de crédito núm. 8/2022 del Presupuesto General para el ejercicio 2022, mediante la modalidad de crédito extraordinario.

Con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se exponen al público los expedientes señalados y la documentación que los integran, por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado, no se hubieran presentado reclamaciones, se considerarán definitivamente aprobados.

Guarromán, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, ALBERTO RUBIO MOSTACERO.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE HUESA (JAÉN)

**2022/3224** *Corrección de errores en la Oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal 2022.*

#### **Anuncio**

Don Ángel Padilla Romero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Huesa (Jaén).

“Vista la Resolución de Alcaldía nº 145 de fecha de 11 de mayo de 2022 por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la consolidación y estabilización del empleo temporal que cumple las previsiones de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Visto el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén nº 94 de 17 de mayo de 2022 en el que aparece publicada la Oferta de Empleo Público para la consolidación y estabilización del empleo temporal 2021, se ha observado la comisión de error material.

Considerando el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en el que se dispone que: “Las Administraciones Públicas, podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”.

En uso de las facultades conferidas a esta Alcaldía por el artículo 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local resuelve:

*Primero.* Rectificar la Resolución nº 145/2022 de fecha de 11 de mayo de 2022 por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la consolidación y estabilización del empleo temporal, en los siguientes términos:

Donde dice:

Personal laboral:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES
C2	Oficial 1º en fontanería	2
C2	Auxiliar de biblioteca	1
10	Revisor contadores de agua	1
10	Vigilante de instalaciones deportivas	1
07	Dinamizadora del centro Guadalinfo	1
09	Socorrista	2
09	Taquillero/a piscina	2
09	Cocinero/a guardería temporera	1

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES
10	Servicios auxiliares guardería	1
04	Educador/a guardería temporera	6

Debe decir:

Personal laboral:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN/COTIZACION	CATEGORÍA LABORAL	VACANTES	OBSERVACIONES
C2	Oficial 1º en fontanería	2	Jornada completa
C2	Auxiliar de biblioteca	1	Jornada completa Reservada a discapacitados
10	Revisor contadores de agua	1	Jornada completa
10	Vigilante de instalaciones deportivas	1	Jornada completa
07	Dinamizadora del centro Guadalinfo	1	Jornada completa
09	Socorrista	2	Fijo discontinuo Jornada completa
09	Taquillero/a piscina	2	Fijo discontinuo Jornada parcial
09	Cocinero/a guardería temporera	1	Fijo discontinuo
10	Servicios auxiliares guardería	1	Fijo discontinuo
04	Educador/a guardería temporera	6	Fijo discontinuo

*Segundo.* Procédase a aplicar la presente rectificación en la Resolución, siendo publicada la misma en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

*Tercero.* Dar cuenta al Pleno Municipal de la presente Resolución en la siguiente sesión ordinaria que se celebre y asiéntese en el Libro de Resoluciones de esta Presidencia.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Huesa, 1 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, ÁNGEL PADILLA ROMERO.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE JAÉN

**2022/3205** *Aprobación del Padrón contributivo de la Tasa por el Tratamiento y Transformación de Residuos Sólidos Municipales, correspondiente al ejercicio 2022.*

#### **Edicto**

La Teniente. de Alcalde Delegada del Área de Economía y Hacienda, en uso de las facultades delegadas por Decreto de la Alcaldía de fecha 07/07/2021.

#### **Hace saber:**

Que se ha aprobado por Decreto de esta misma fecha el Padrón contributivo relativo al concepto de Tasa por el Tratamiento y Transformación de Residuos Sólidos Municipales correspondiente al año 2022, acto que pone fin a la vía administrativa, quedando a disposición del público en el Servicio Municipal de Gestión Tributaria para su examen por los interesados por plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia; lo que se anuncia a los efectos de notificación previstos en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Contra el Padrón contributivo podrá interponerse, ante el órgano que lo dictó, recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública del Padrón, de acuerdo con el artículo 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que se estime procedente.

Conforme al convenio suscrito el 04/11/2016 con la Excma. Diputación Provincial de Jaén por el que se le delegan las facultades de recaudación de la Tasa a que se refiere el presente Edicto, a través de su Organismo Autónomo Local "Servicio Provincial de Gestión y Recaudación", el plazo de ingreso en periodo voluntario será el fijado en el correspondiente Anuncio de Cobranza a emitir por ese Organismo, en el que así mismo se indicarán modalidades de cobro, lugares, días y horas de ingreso, y las advertencias legales relativas al inicio de la vía de apremio, recargos, intereses, y costas, todo ello según lo dispuesto en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación y en la Ordenanza General de Gestión, Recaudación e Inspección del Servicio Provincial de Gestión y Recaudación de la Diputación Provincial de Jaén.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Jaén, 5 de julio de 2022.- La Teniente de Alcalde Delegada del Área de Economía y Hacienda, MARÍA REFUGIO OROZCO SÁENZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE LA IRUELA (JAÉN)

**2022/3218** *Aprobación de las Bases que han de regir las pruebas selectivas para cubrir, con carácter temporal, el puesto de Recepcionista del Castillo de La Iruela.*

#### **Anuncio**

Don Daniel Sánchez Cruz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Iruela (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que mediante Resolución de la Alcaldía nº 65/2022 de fecha 22 de junio, se han aprobado las bases que han de regir las pruebas selectivas para cubrir, con carácter temporal, el puesto de Recepcionista del Castillo de La Iruela, por concurso y entrevista.

El plazo de presentación de instancias será de diez días hábiles, a contar desde el siguiente en que aparezca este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Contra dicha resolución y las bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jaén en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo aquello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

A través del siguiente enlace, se podrá tener acceso directo a la citada resolución y bases indicadas:

<https://ayuntamientolairuela.es/wp-content/uploads/2022/06/resolucion-65-2022-firmada.pdf>

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Iruela, 4 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, DANIEL SÁNCHEZ CRUZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE LINARES (JAÉN)

**2022/3223** *Aprobación del Padrón Fiscal para la exacción de las tasas de abastecimiento de agua, cuota de servicio, saneamiento, depuración y recogida de residuos sólidos urbanos y tratamiento planta compost, correspondientes a la facturación de la tercera zona del segundo trimestre de 2022.*

#### **Edicto**

Que por Resolución del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Linares, con fecha 4 de julio de 2022 ha sido aprobado el Padrón Fiscal para la exacción de las tasas de abastecimiento de agua, cuota de servicio, saneamiento, depuración y recogida de residuos sólidos urbanos y tratamiento planta compost, correspondientes a la facturación de la tercera zona del segundo trimestre de 2022 de Linares.

La deuda tributaria deberá satisfacerse en periodo voluntario de cobro, comprendido desde 05/07/2022 a 08/08/2022, ambos inclusive, en las entidades bancarias designadas o en el cajero automático situado en el exterior de las oficinas de Linaqua, calle Alemania, nº 8, en horario 24 horas. El horario de atención al público en la oficina de Linaqua es de 9:00 a 13:00 horas y de lunes a viernes.

Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario sin haber sido satisfecha la deuda, determinará el inicio del procedimiento de apremio, el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 126.3.a) y 127.1 de la Ley General Tributaria, modificada por la Ley 25/1995 de 20 de julio y en los artículos 91 y siguientes del Reglamento General de Recaudación (RD 1684/1990, de 20 de diciembre).

Dicho Padrón se someterá a exposición del público por plazo de un mes para que pueda ser examinado, y en su caso, presentar los interesados alegaciones o recurso de reposición en los términos previstos en el artículo 14.2 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación expresa del acto cuya revisión se solicita o al de finalización del período de exposición pública de los correspondientes padrones o matrículas de contribuyentes u obligados al pago.

Linares, 4 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, RAÚL CARO-ACCINO MENÉNDEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE MARMOLEJO (JAÉN)

**2022/3220** *Aprobación de la relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as en procedimiento de selección de seis plazas de auxiliares administrativos, funcionarios/as de carrera, Oferta Empleo Público Extraordinaria de 2020, proceso consolidación/estabilización empleo temporal del ayuntamiento de Marmolejo.*

#### **Anuncio**

Don Manuel Lozano Garrido, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Marmolejo (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que por Resolución de Alcaldía-Presidencia n.º 2022-0389, de fecha 5 de julio de 2022, se ha aprobado la relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as y causas de exclusión, composición del Tribunal calificador y fecha de la baremación, en el procedimiento para la selección como funcionarios/as de carrera, de seis plazas de Auxiliares Administrativos, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de concurso, de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de 2020, correspondientes a los procesos de consolidación/estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Marmolejo.

La relación definitiva de admitidos/as y excluidos/as, se publicará en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento <http://marmolejo.sedelectronica.es>, y en el Tablón de Anuncios de dicha sede, para mayor difusión.

Lo que se publica para general conocimiento.

Marmolejo, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, MANUEL LOZANO GARRIDO.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR (JAÉN)

**2022/3202** *Aprobación Cuenta General 2021.*

#### **Anuncio**

Habiéndose informado favorablemente, la Cuenta General del ejercicio 2021, por la Comisión Especial de Cuentas, celebrada el día de 23 de junio de 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio 2021 junto con el Informe de la Comisión Especial de Cuentas, durante quince días, a contar desde el día siguiente de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Mengíbar, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, JUAN BRAVO SOSA.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR (JAÉN)

**2022/3203** *Revocación dedicación parcial de concejalía y nombramiento de nuevas concejalías en dedicación parcial.*

#### **Anuncio**

Don Juan Bravo Sosa, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Mengíbar (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que el Pleno del Ayuntamiento de Mengíbar, en sesión extraordinaria celebrada el día 28 de junio de 2022, adoptó el siguiente ACUERDO:

“*Tercero:* Expediente n.º 1941/2022. Propuesta de la Alcaldía sobre revocación de la dedicación parcial de la Concejalía de Deportes, Comercio y Salud, y determinación de las nuevas concejalías que van a desempeñar su cargo en régimen de dedicación parcial.

“Resultando que mediante acuerdo plenario de fecha 25 de noviembre de 2021 se acordó modificar las condiciones retributivas de los miembros de la Corporación que desempeñan sus cargos en régimen de dedicación parcial, estableciendo a su favor las retribuciones que a continuación se relacionan:

<b>Cargos</b>	<b>Nombre</b>	<b>Dedicación mínima necesaria</b>	<b>Retribuciones brutas anuales</b>
Concejalía-Delegada de Servicios Sociales, Dependencia e Igualdad	Doña Remedios Martínez Molina	Parcial a razón de 25 horas semanales	15.000,00 euros
Concejalía-Deportes, Comercio y Salud	Doña María José López Medina	Parcial a razón de 12 horas semanales	7.500€ euros
Concejalía-Festejos Juventud y Participación Ciudadana	Doña Ana Isabel Cruz Núñez	Parcial a razón de 12 horas semanales	7.500€ euros

Resultando que por esta Alcaldía se ha considerado necesario modificar los miembros de la Corporación que a partir de ahora van a desempeñar sus cargos en régimen de dedicación parcial, revocando la dedicación parcial de la Concejalía de Deportes, Comercio y Salud, y ampliando la dedicación mínima necesaria y la retribución anual de la dedicación parcial otorgada con fecha 25 de noviembre de 2021 a favor de la Concejalía de Festejos, Juventud y Participación Ciudadana, pero sin que ello suponga aumento de gasto alguno.

Resultando que mediante Providencia de Alcaldía de fecha 17 de junio de 2022 se dispuso la emisión de Informe de Secretaría sobre la normativa y procedimiento a seguir para modificar las retribuciones de los miembros de la Corporación.

Resultando que según la Disposición adicional vigésima sexta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, de conformidad con lo

previsto en el artículo 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y considerando lo dispuesto en el artículo 21 de la presente ley, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los que, en su caso, tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, será el que se recoge a continuación, atendiendo a su población:

Habitantes	Referencia/euros
Más de 500.000	111.684,46
300.001 a 500.000	100.516,00
150.001 a 300.000	89.347,55
75.001 a 150.000	83.763,88
50.001 a 75.000	72.595,46
20.001 a 50.000	61.427,01
10.001 a 20.000	55.842,25
5.001 a 10.000 (Mengíbar)	50.258,57
1.000 a 5.000	44.673,79

Según la Disposición adicional vigésima sexta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en el caso de Corporaciones Locales de menos de 1.000 habitantes, resultará de aplicación la siguiente escala, atendiendo a su dedicación:

Dedicación	Referencia/euros
Dedicación parcial al 75%	33.505,38
Dedicación parcial al 50%	24.570,42
Dedicación parcial al 25%	16.753,28

Visto el Informe de Secretaria nº 44/2022 sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones retributivas de determinados miembros de la Corporación con dedicación parcial.

Visto el Informe de fiscalización favorable emitido por la Intervención con fecha 17 de noviembre de 2021.

En base a lo anterior se hace preciso revocar la dedicación parcial acordada a favor de Doña María José López Medina, Concejala de Deportes, Comercio y Salud, y determinar las nuevas Concejalías que van a asumir sus cargos con dedicación parcial, en consonancia con los artículos 75.1, 2 y 5, 75 bis y 75 ter. de la Ley 7/1985, de 2 de abril (LRBRL), art. 18 del RDL 24/18, de 21 de diciembre y art. 13 del RD 2568/86, de 28 de noviembre (ROF). Constando en el expediente los Informes de la Secretaria General y del Interventor Acctal., se propone al Pleno de la Corporación la adopción de los siguientes ACUERDOS:

*Primero.-* Revocar el régimen de dedicación parcial acordada para la Concejalía-Deportes, Comercio y Salud a favor de Doña María José López Medina, así como todos los derechos económicos que de ésta se deriven.

*Segundo.-* Determinar que la nuevas Concejalías que van a desempeñar su cargo en régimen de dedicación parcial, sean las siguientes:

Cargos	Nombre
Concejalía-Delegada de Servicios Sociales, Dependencia e Igualdad	Doña Remedios Martínez Molina
Concejalía-Festejos, Juventud y participación Ciudadana	Doña Ana Isabel Cruz Núñez

El Ayuntamiento deberá darle de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda.

Por tanto, las condiciones retributivas de los miembros de la Corporación que desempeñan sus cargos en régimen de dedicación parcial quedan establecidas como a continuación se relacionan. Las retribuciones se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre:

Cargos	Nombre	Dedicación mínima necesaria	Retribuciones brutas anuales
Concejalía-Delegada de Servicios Sociales, Dependencia e Igualdad	Doña Remedios Martínez Molina	Parcial a razón de 25 horas semanales	15.000,00 euros
Concejalía-Festejos Juventud y Participación Ciudadana	Doña Ana Isabel Cruz Núñez	Parcial a razón de 25 horas semanales	15.000,00 euros

La aplicación de estas retribuciones se ajustará a lo previsto en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y se aplicará el incremento retributivo adicional vinculado a la evolución del PIB, que se apruebe en cada caso para el personal del sector público, sin que en ningún caso las retribuciones puedan superar los límites establecidos en el artículo 75 Bis de la LRBRL y los límites máximos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

*Tercero.*- Los miembros de la Corporación Municipal que desarrollan sus cargos en régimen de dedicación parcial serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad social desde la aprobación del presente acuerdo, asumiendo la Corporación el pago de la cuota empresarial que corresponda. Los miembros de las Corporaciones Locales que sean personal de las Administraciones Públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes solamente podrán percibir retribuciones por su dedicación parcial a sus funciones fuera de su jornada en sus respectivos Centros de trabajo, en los términos señalados en el artículo 5 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

*Cuarto.*- Solo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.

*Quinto.*- El presente acuerdo deberá publicarse íntegramente en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, en el Tablón de anuncios de la Corporación y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.1 f) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información y buen gobierno.

*Sexto.*- Dar traslado del presente acuerdo a los interesados para que acepten expresamente el cargo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 13.4 del ROF, y al Negociado de Personal y de Tesorería e Intervención.”

Lo que se hace público para su general conocimiento

Mengíbar, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, JUAN BRAVO SOSA.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR (JAÉN)

**2022/3209** *Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal Funcionario y Laboral para el ejercicio económico 2022.*

**Edicto**

Doña Ana Belén Rescalvo Alguacil, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Sorihuela de Guadalimar (Jaén).

**Hace saber:**

Que aprobado inicialmente por el Pleno Corporativo en sesión extraordinaria de fecha 25 de mayo de 2022, el Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantilla de Personal Funcionario y Laboral para el ejercicio económico 2022, con arreglo a lo previsto en el art. 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, y habiendo estado expuesto al público por plazo de quince días el expediente y la documentación preceptiva, a los efectos de reclamaciones y alegaciones, las cuales no se han producido, ha de considerarse, al amparo del art. 169,3 del RDL. 2/2004, el acuerdo de aprobación inicial devenido a definitivo, por lo que se expone el resumen del Presupuesto Municipal por capítulos, así como la Plantilla de personal afecta al mismo.

PRESUPUESTO MUNICIPAL 2022.

Capítulo	Denominación	Euros
	<b>A. OPERACIONES CORRIENTES</b>	
1	Impuestos directos	347.254,75 €
2	Impuestos indirectos	12.000,00 €
3	Tasas y otros ingresos	463.250,96 €
4	Transferencias corrientes	652.475,23 €
5	Ingresos patrimoniales	44.152,00 €
	<b>B. OPERACIONES DE CAPITAL</b>	
6	Enajenación de inversiones reales	€
7	Transferencias de capital	285.344,97 €
8	Activos financieros	€
9	Pasivos financieros	€
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>1.804.477,91 €</b>

Capítulo	Denominación	Euros
	<b>A. OPERACIONES CORRIENTES</b>	
1	Gastos de personal	592.331,63 €
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	690.409,63 €
3	Gastos financieros	12.505,62 €
4	Transferencias corrientes	41.837,21 €
5	Fondo de contingencia	€
	<b>B. OPERACIONES DE CAPITAL</b>	
6	Inversiones reales	397.161,16 €
7	Transferencias de capital	€
8	Activos financieros	€
9	Pasivos financieros	70.232,66 €
	<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>1.804.477,91 €</b>

PLANTILLA DE PERSONAL 2022.

PERSONAL FUNCIONARIO.

ESCALA	SUBESCALA	DOTACION	OBSERVACIONES	PUESTO
Habilitado Nacional	Secretario-Interventor	1	Propiedad	Secretario-Interventor
General	Administrativo	1	Vacante	Administrativo
General	Subalterna	1	Propiedad	Ordenanza

PERSONAL LABORAL.

ESCALA	SUBESCALA	DOTACION	OBSERVACIONES
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	1	Fijo
LIMPIADORA	LIMPIADORA	2	Fijo
PEON OFICIOS	PEON OFICIOS	1	Fijo
MONITOR DEPORTIVO	MONITOR DEPORTIVO	1	Vacante
DIRECTORA	DIRECTORA	1	Vacante
EDUCADORA	EDUCADORA	1	Vacante
EDUCADORA	EDUCADORA	1	Vacante
PERSONAL OFICIO	PERSONAL OFICIO	1	Vacante

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 171 del RDL 2/2004.

Sorihuela del Guadalimar, 4 de julio de 2022.- La Alcaldesa-Presidenta, ANA BELÉN RESCALVO ALGUACIL.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE TORREDEL CAMPO (JAÉN)

**2022/2951** *Delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil.*

#### **Edicto**

Don Javier Chica Jiménez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que con fecha 22 de junio de 2022 se ha dictado Resolución de Alcaldía nº 117, que literalmente dice:

“4.- De conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en concordancia con el artículo 41 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

#### *Resuelvo:*

1.- Delegar la celebración del matrimonio civil instado por don David Galán Moral y doña Dolores Cabrera Bailén, expediente de matrimonio nº 105/2022 del Registro Civil de esta Villa, que se celebrará el día 23 de junio de 2022, a las 20:00 horas, en el Concejal, don Manuel Jesús Moral Rubio.

2.- Dar traslado de la presente Resolución al Sr. Moral Rubio.”

Torredelcampo, 22 de junio de 2022.- El Alcalde-Presidente, JAVIER CHICA JIMÉNEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE VILLACARRILLO (JAÉN)

**2022/2942** *Delegación de funciones de la Alcaldía.*

#### **Anuncio**

La Alcaldía-Presidencia, el día 20 junio de 2022, ha dictado la siguiente Resolución:

“Teniendo en cuenta que me ausentaré de la localidad por vacaciones, y a fin de no distorsionar la actividad administrativa municipal, por la presente, vistos los artículos 21 de la Ley 7/1.985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 44, 47 y 114 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

*Resuelvo:*

1º.- Delegar la totalidad de las funciones que corresponden a esta Alcaldía, en la Teniente de Alcalde doña Francisca Hidalgo Fernández, del 22 al 24 de junio de 2022, ambos inclusive.

2º.- La presente Resolución se notificará personalmente a la interesada, se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre y se publicará en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villacarrillo, 21 de junio de 2022.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO MIRALLES JIMÉNEZ.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE VILLARDOMPARDO (JAÉN)

**2022/3219** *Aprobación de los Padrones y listas cobratorias por los conceptos de arbitrios municipales del ejercicio 2022.*

#### **Anuncio**

Don Francisco López Gay Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villardompardo (Jaén).

Que de acuerdo con la Ordenanza Municipal de los correspondientes servicios y, elaborados los padrones y recibos por los conceptos de arbitrios municipales, se someten a información pública durante un mes, y se ponen al cobro, pudiendo los interesados examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportuno ante esta Alcaldía.

Contra este Padrón, los interesados podrán interponer, ante el Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento, recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del Padrón, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14.2 del R.D. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estimen procedentes. De conformidad con lo establecido en el art. 102.3 de la Ley General Tributaria, el presente edicto, tendrá carácter de notificación colectiva de las liquidaciones comprendidas en el referenciado Padrón, entendiéndose realizadas las notificaciones el día que termine la exposición pública de los mismos.

El plazo de ingreso en periodo voluntario queda fijado desde el 1 de septiembre de 2022 al 7 de noviembre de 2022, ambos inclusive.

Transcurrido el plazo de cobro en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y, devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villardompardo, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO LÓPEZ GAY.

## MINISTERIOS

# MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR, O.A. COMISARÍA DE AGUAS. SEVILLA

**2022/2752** *Información pública sobre expediente de Concesión de Aprovechamiento de Aguas Públicas. Expediente: E-1793/2004 (11062).*

### Anuncio

Comisaría de Aguas  
Concesión de Aguas Públicas

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de concesión de aguas públicas, ha resuelto con fecha 21 de julio de 2021 que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

#### Anuncio-Resolución

Nº Expediente: E-1793/2004 (11062).  
Peticionario: Cristóbal Rojas Guerrero.  
Uso: Doméstico (Piscina, Suministro casa), Ganadero.  
Volumen anual (m3/año): 631.  
Caudal concesional (L/s): 0,187.

#### Captación:

Nº	T.M.	Prov.	Procedencia Agua	MAS.	X UTM (ETRS89)	Y UTM (ETRS89)
1	Torres	Jaén	Masa de agua Subterránea	Sierra mágina	455817	4179942

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo.

Sevilla, 24 de mayo de 2022.- La Jefa de Servicio, ELENA LÓPEZ NAVARRETE.

## MINISTERIOS

# MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR, O.A. COMISARÍA DE AGUAS. SEVILLA

**2022/2438** *Información pública sobre expediente de extinción de concesión de aguas públicas :Expediente: X-1651/2022 (03/2104).*

### Anuncio

Comisaría de Aguas  
Extinción de concesión de aguas públicas

Se tramita en este Organismo la extinción por renuncia expresa de la siguiente concesión, iniciada a instancia de parte por Rafael Martínez Moreno.

Anuncio-Información Pública.

Nº Expediente: X-1651/2022 (03/2104).

Titular: Rafael Martínez Moreno.

Usos: Doméstico, Riego (Herbáceos-Ornamentales) de 0,12 has.

Volumen total anual (m<sup>3</sup>/año): 1220.

Caudal concesional (l/s): 0,1.

Captación:

Nº	T.M.	PROV	Procedencia de agua	X UTM (ETRS89)	Y UTM (ETRS89)
1	Iruela (La)	Jaén	Manantial	504370	4198817

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 163 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de veinte (20) días contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, 24 de mayo de 2022.- La Jefa de Servicio, ELENA LÓPEZ NAVARRETE.

## MINISTERIOS

# MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR, O.A. COMISARÍA DE AGUAS. SEVILLA

**2022/2755** *Información pública sobre expediente de aprovechamiento de Concesión de Aguas públicas: Expediente: M-4714/2015 (17/2027).*

### Anuncio

Comisaría de Aguas  
Modificación de Características de Concesión de Aguas Públicas

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de modificación de características de concesión de aguas públicas, ha resuelto con fecha 25 de enero de 2021 que procede la autorización de modificación de características e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

#### Anuncio-Resolución

Nº Expediente: M-4714/2015 (17/2027).  
Petionario: Comunidad de Regantes el Barrancón.  
Uso: Riego (Leñosos-Olivar) de 1,865 ha.  
Volumen anual (m<sup>3</sup>/año): 2797,95.  
Caudal concesional (L/s): 0, 27.  
Captación:

Nº	T.M.	Prov.	Procedencia Agua	Cauce	X UTM (ETRS89)	Y UTM (ETRS89)
1	Campillo de Arenas	Jaén	Masa de agua Superficial	Barrancón o de Las Mozas, Ayo. o Frio, R	441503	4156989

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo.

Sevilla, 24 de mayo de 2022.- La Jefa de Servicio, ELENA LÓPEZ NAVARRETE.