

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: PARQUE SOTOGRANDE
ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN**

Expediente: 11/01/0029/2021

Fecha: 11/08/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11004352012010.

Visto el texto del Convenio Colectivo en la empresa PARQUES DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 16-02-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 3-12-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en la empresa PARQUES DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 11 de agosto de 2021. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**ACTA DE SUBSANACION DEL VIII CONVENIO
COLECTIVO DE PARQUES DE SOTOGRANDE
ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACION**

Reunidos en Sotogrande a 25 de mayo de 2021.

Por la parte empresarial: D. Cristóbal Espín Gutiérrez, D. Sergio Sánchez Domínguez, D. Gonzalo Luque Cañamero (asesor) y D. Daniel J. Trujillo Garrido.

Por la representación de los trabajadores D. Antonio Ríos Quirós (Delegado de Personal) y D. Domingo Vargas Godino (trabajador).

En el día de hoy y visto el informe de la inspección de trabajo se pasa a modificar los siguientes partes del convenio:

PRIMERO:- Cambio de la redacción del Artículo 9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

El artículo 9 dice: 1.El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Hay que incluir la prevención de riesgos laborales en general y el riesgo de embarazo y lactancia en particular.

Por tanto se añade los puntos i,j,k y en el artículo 9.1 quedaría redactado de la siguiente manera:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.
- Prevención de riesgos laborales.
- Riesgo durante el embarazo
- La lactancia

SEGUNDO:- Cambio de la redacción del apartado b) del artículo 20 del convenio relación con los permisos.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de

igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

El artículo 20.b) estaba redactado de la siguiente manera:

a) Cuatro días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Después de la actual normativa del Estatuto de los trabajadores y conforme a los criterios lógicos que nos señala la ITSS el citado artículo quedará redactado de la siguiente manera:

a) Cuatro días por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto al nacimiento al haber sido reformado el permiso por el R.D.- Ley 6/2019 de 1 de marzo, se estará a lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO.- Aclaración del Complemento personal del Plus de Convenio.

El cuanto al anexo II, las cuantías del complemento personal de Plus de Convenio, solamente especificar que corresponde a la antigüedad alcanzada por cada trabajador derivada del antiguo convenio colectivo, que desapareció y paso a denominarse complemento personal plus de convenio. Por tanto su retribución no es subjetiva y corresponde exclusivamente a reordenación de cantidades heredadas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

CUARTO.- Modificación del artículo 35 sobre FALTAS y SANCIONES.

El artículo 35c) Faltas muy graves estaba redactado como:

9. Acoso sexual o moral.

El artículo 35c) Faltas muy graves quedará redactado como sigue:

9. Acoso sexual o moral o por razón de sexo.

QUINTO.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se nos comunica la necesidad de seguir promoviendo acciones tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Y de que los representantes deberán contribuir a prevenir al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por tanto se programaran mayores acciones formativas en este sentido y de difusión y divulgación.

Las partes dan por finalizada la subsanación del presente convenio.

Y en prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

**VIII CONVENIO COLECTIVO DE "PARQUES
DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACION"****CAPITULO 1:****CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN.****Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**

1. Este convenio se pacta entre la empresa "Parque de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación" de una parte y la representación de los trabajadores, a través del Delegado de Personal del sindicato CCOO-A, por otra; reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar.

Son firmantes del mismo por la representación empresarial D. Cristóbal Espín Gutiérrez (Presidente E.U.C), D. Sergio Sánchez Domínguez (Gerente), D. Daniel J. Trujillo Garrido (Subgerente), D. Gonzalo Luque Cañamero (Asesor), D. Antonio Ríos Quirós (Delegado de Personal) y D. Domingo Vargas Godino (trabajador).

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios para la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se incluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente Convenio incluye y afecta a los centros de trabajo que tiene "Parques de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación", en Sotogrande - San Roque (Cádiz) y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

En caso de disolución de la E.U.C, los trabajadores procedentes de las Comunidades Parques I y Parques II pasarán nuevamente a formar parte de las mismas.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL (vigencia, duración y denuncia).

1. VIGENCIA: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. DURACION: La duración del presente convenio colectivo se establece hasta el 31 de Diciembre de 2021.

3. DENUNCIA: El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su cumplimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado por otro año.

Artículo 4.- DERECHO SUPLETORIO.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO II.

CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 5.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen siguiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo, si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetaran aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA MIXTA.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Entender entre, otras cosas, cuantas gestiones tiendan a mayor eficacia del convenio.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos por la parte empresarial y dos por la parte social. Una vez aprobado este Convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

En cualquier caso, se acuerda que las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria deberán tomarse por unanimidad de cada una de las representaciones, y del contenido de lo acordado se levantará acta que será custodiada por quien ostente la Secretaría, bajo su responsabilidad.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación y la convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Artículo 7.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes firmantes del presente Convenio, agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en Convenio, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse al S.E.R.C.L.A. y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción social modificase o anulase cualquiera de sus pactos, las partes negociadoras de este convenio facultan expresamente a la comisión mixta paritaria para que, de mutuo acuerdo, establezca la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, así como en su caso, a renegociarlas, todo ello, bajo el principio de que la declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas del convenio colectivo no implica necesariamente la nulidad del convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

Artículo 9. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos,

en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa y la representación de los trabajadores, garantizarán que durante la vigencia del convenio, se respetarán las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en especial las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, favoreciendo así los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (especialmente los relativos a maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes), fomentando en lo posible la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación sexista derivada de su ejercicio.
- Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

La Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente, constituyendo para ello una mesa de igualdad, para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, así mismo, se fijará como objetivo prioritario, se incremente el número de mujeres vinculadas a la empresa, con el objetivo de conseguir una presencia más equilibrada entre hombres y mujeres, mediante contratos formativos, u otro tipo de contratación.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las siguientes medidas de conformidad con la Ley orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en el artículo 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y en el art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- Favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.
- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de

sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

c) La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. En el ámbito de la formación y mediante campañas informativas, entre otras.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3. El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

4. Violencia de Género. Las empresa y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género). Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitará y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Artículo 11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

En el término de un año desde la publicación del presente convenio y llegada a una plantilla de 50, o más trabajadores, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos de los Trabajadores no pudiendo establecerse un periodo de prueba superior a lo recogido en la siguiente

escala:

1. Personal Titulado: dos meses.

2. Personal Administrativo dos meses.

3. Personal subalterno: un mes.

4. Personal no cualificado: tres semanas.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzcan acuerdo entre las partes.

Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

1. Personal contratado para obra o servicio determinado: Aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Personal Eventual: Aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que presten un servicio.

3. Personal a tiempo parcial: Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

4. Como medida de fomento del empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la cotización, podrá hacerlo, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondiente, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene regulada por la Legislación vigente.

En la jubilación parcial, serán los trabajadores quienes, a petición propia, podrán acogerse a la jubilación parcial siempre y cuando reúnan todos y cada uno de los requisitos exigidos tanto en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos de la antigüedad o complemento salarial "ad personam" que corresponda al trabajador.

Artículo 14. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre y el Real Decreto Ley 10/2010, o normas legales que la sustituyan, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresa disposición adicional, o normas legales que la sustituyan.

Artículo 15. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionara una deducción en liquidación del finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar. La notificación de cese, se hará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndoles un ejemplar con el enterado. Así mismo la empresa notificará en el plazo de quince días de preaviso la terminación de los contratos que así lo hicieren, pudiendo sustituir dicho preaviso con el abono de la cantidad correspondiente al salario de los días omitidos.

CAPÍTULO IV.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

A. PERSONAL DE JARDINERÍA:

Encargado/a de Jardines: Persona de confianza de la empresa, se halla al frente del equipo de jardineros, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Será la persona responsable del perfecto estado de los jardines con los que cuenta la Entidad. Conocedor de todo el sistema de riego teniendo a su cargo todas las reposiciones y sustituciones de los aspersores y valvulería del sistema de riego. También tendrá a su cargo el mantenimiento de la maquinaria de jardinería como cortacésped, motosierras, etc. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpreta planos y croquis del conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimetría, y así mismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas y conducir vehículos con carné de clase B.

Jardinera: Trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta las labores propias de la plantación y conservación del jardín con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

Debe conocer las plantas de jardín y de interior, tratamiento y poda, interpreta planos y croquis simples y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales, y así mismo conoce todos los medios de combatir las plagas corrientes y

las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, conducir vehículos con carné de clase B.

Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas, a título enunciativo:

- Riego en general.
- Colocación y mantenimiento de aspersores y similares. Siega de Césped.
- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elementos vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Sustitución y limpieza de aspersores de riego de jardín.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo, distinguiendo entre fumigaciones normales en las cuales se suele usar la mochila manual y las fumigaciones especiales, principalmente arbóreas.
- Protección y tutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc...
- Poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Oficial Conductor: Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan de permisos de conducir tipo C, D o E, colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control durante el transporte.

Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractor, etc.). Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

Se hallan incluidos en esta categoría aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su categoría profesional, dado que a esta categoría se la clasifica como polivalente.

Ayudante jardinería: Es aquel trabajador que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y no requiere preparación alguna, con funciones propias de esa categoría, como pudieran ser a título orientativo:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones
- Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc...)
- Siega de césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...)
- Conducir los distintos tipos de transportes internos como dumpers y análogos.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior.

B. PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

Encargado/a de mantenimiento: Persona de confianza de la empresa, que poseyendo conocimientos técnicos suficientes y de todas las instalaciones y dependencias de la comunidad, contando con aptitudes teóricas y prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudiera producir. Se halla al frente del equipo de trabajadores manuales de limpieza, vigilancia, recogida de basuras y mantenimiento en general, ostentando el mando sobre ellos, organiza los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. También realizará los controles de los trabajos realizados por las distintas compañías de albañilería, fontanería, electricistas, etc... de los distintos mantenimientos que contrate la entidad informando de dichos trabajos a su superior.

Auxiliar de mantenimiento: Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de mantenimiento general con iniciativa y responsabilidad. Deberá tener conocimiento incluso de las operaciones más delicadas. Así mismo tendrá conocimiento de todas las instalaciones y dependencias de la Entidad, contando con aptitudes prácticas para solucionar los problemas que en relación con el mantenimiento se pudieran producir. Igualmente se dedicará a las labores de limpieza en general. Utiliza y conduce tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

Personal de Limpieza: Personal que realiza la limpieza de los edificios, locales y zonas comunes de la Entidad. Deberá tener conocimiento de los productos de limpieza a utilizar, así como el uso correcto de los mismos y medidas de precaución higiénica a tener en cuenta durante su jornada de trabajo.

C. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Gerente: En dependencia del Consejo Rector, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización.

Subgerente: En dependencia del Gerente, asume las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la E.U.C. especialmente todo lo relacionado con los servicios generales de mantenimiento y conservación de las infraestructuras de la urbanización, que el propio Gerente le considere delegar.

Responsable de departamento: Es la persona trabajadora capacitada,

con poderes o sin ellos, que actuando a las órdenes del Gerente dentro del marco organizativo de la empresa y que realiza con la máxima corrección, los trabajos que requieran iniciativas, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios de la E.U.C..

Oficial Administrativo/a: Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes del responsable del departamento o superior, si los hubiere, con conocimientos suficientes, de carácter general sobre la técnica administrativa, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de la tramitación y gestión en general bajo la dirección del superior jerárquico.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

Artículo 17. PROMOCIÓN INTERNA.

Se procurará que cualquier plaza de categoría superior creada en este Centro de trabajo se adjudique, mediante promoción interna, bajo los siguientes criterios y en el siguiente orden: antigüedad, cualificación y experiencia.

Aquel trabajador que tenga personal a su cargo, como encargado, responsable de equipo, capataz tendrá que tener reflejada su categoría en nomina y contrato.

CAPÍTULO V.

JORNADA DE TIEMPO Y TRABAJO.

Artículo 18. JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. La distribución de la jornada laboral se realizará de lunes a viernes y en horario continuo.

4. Conforme a la legislación vigente, en materia de flexibilidad de jornada y horaria, se podrá concretar una distribución alternativa, con el fin de atender las necesidades de máxima ocupación de la E.U.C.

Artículo 19. VACACIONES ANUALES.

El período anual de vacaciones será de 22 días laborables retribuidos. El disfrute de estos días laborables solo podrá adicionarse a lo días festivos como máximo en dos ocasiones por año.

Artículo 20. LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dos días por el accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días de asuntos propios, y estará sujeto a las siguientes condiciones: no podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, en especial julio y agosto, ni en los días considerados puentes. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del mismo centro de trabajo o departamento al que pertenezca el trabajo. Habrá que solicitarlo con al menos 7 días de antelación. Y tampoco se podrá adicionar al periodo vacacional.

Artículo 21. EXCEDENCIAS.

Sin perjuicio de lo estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la ley mantenga, para el contrato de interinidad la misma duración que para la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los derechos otorgado por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

CAPÍTULO VI.

ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN.

Artículo 22. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, extrasalarial, sin que pueda producirse

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 23. CLÁUSULA DE INCREMENTO SALARIAL.

Las partes se emplazarán al término de vigencia del presente convenio para realizar la oportuna revisión salarial en los términos que sea acuerden.

Artículo 24. SALARIO BASE.

1. Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.

2. Su cuantía para el año 2021 supone una congelación salarial, permaneciendo el vigente en el 2020 y está establecida en el ANEXO I: Tablas salariales.

Artículo 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador cubierto por este Convenio, tiene derecho a la percepción de gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

Personal de Jardinería y Mantenimiento:	
- Paga de San Isidro:	antes del 15 de Mayo.
- Paga de Julio:	antes del 15 de Julio
- Paga de Navidad:	antes del 22 de Diciembre.
Personal de Oficina:	
- Paga de Julio:	antes del 15 de Julio.
- Paga de Diciembre:	antes del 22 de Diciembre.

Artículo 26. COMPLEMENTOS PERSONALES.

Todos los conceptos salariales que se venían recogiendo antes de este convenio, tales como mejora voluntaria, plus de peligrosidad, bolsas de vacaciones, se reagrupan en un solo concepto en el presente convenio, que se denominará "plus convenio", exclusivamente para los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente convenio venga percibiéndolo. Dicha cantidad será tributable y cotizable, forma parte de las pagas extraordinarias. Su cuantía para el año 2021 está establecida en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio".

Artículo 27. COMPLEMENTO "AD PERSONAM".

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un complemento personal denominado "ad personam" que sustituya a la denominada antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerda por ambas partes ajustarse a las siguientes normas:

a) Todo el personal que al 1 de enero de 2012, figura en plantilla de la empresa y que percibieran en dicha fecha cantidades derivadas de la modificada antigüedad, dicha cuantía se les incrementará como complemento personal (ad personam) según los tramos, en el salario convenio, cuya naturaleza tiene a partir de esta fecha, formando también parte de las pagas extraordinarias y este complemento no será absorbible ni compensable y cotizable a la Seguridad Social; y de acuerdo a la siguiente tabla:

- Dos años de servicio	5%
- Cinco años de servicio	10%
- Diez años de servicio	15%
- Quince años de servicio	20%
- Veinte años de servicio	25%
- Veinticinco años de servicio	30%
- Treinta años de servicio	35%

b) Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad".

Artículo 28. PLUS DE PODA Y RETRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS.

Se establece un plus de poda que se devengará por cada día que se realiza la poda. Esta retribución quedará reflejada en el ANEXO III: Cuantía plus de poda.

La retribución de horas extraordinarias quedará reflejada en el ANEXO III: Cuantía hora extra.

CAPÍTULO VII.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 29. DECLARACIÓN GENERAL DE FOMENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de

los trabajadores.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Artículo 30. PRENDAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

A todo el personal que compete el presente convenio, excepto al personal administrativo, se le entregarán las prendas de trabajo y las herramientas que le sean necesarias para el desarrollo del trabajo que tengan que realizar, haciéndose los mismos responsables tanto de su buen mantenimiento como de las posibles pérdidas que se puedan ocasionar en las mismas.

CAPÍTULO IX.

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

Artículo 31. COMPLEMENTO I.T. (ENFERMEDAD Y ACCIDENTE).

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social garantice un 100% del salario convenio durante el tiempo que permanezca esta situación, desde el primer día de la baja con el límite máximo de un año.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán mengua en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 32. POLIZA DE SEGURO.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para su personal que cubra como mínimo, los siguientes riesgos

Muerte Natural.	30.000 Euros
Muerte por Accidente.	60.000 Euros
Muerte por accidente de circulación.	90.000 Euros
Invalidez Permanente y Absoluta.	45.000 Euros
Invalidez Profesional.	45.000 Euros

Artículo 33. AYUDA POR MATRIMONIO, PAREJA DE HECHO O NACIMIENTO / ADOPCIÓN DE HIJO/A.

Se establece una ayuda anual por matrimonio, pareja de hecho inscrita en registro oficial o nacimiento / adopción de hijo/a por importe de trescientos euros.

El máximo de ayudas que tendrá derecho el trabajador a percibir en su vida laboral con la empresa será de dos en los supuestos de matrimonios o parejas de hechos inscrita en registro oficial, sumando ambas situaciones para su cómputo.

Artículo 34. INCENTIVO PROFESIONALIDAD.

Con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los trabajadores, se establece un premio consistente en dos mensualidades de salario convenio más complemento "ad personam" cuando cumpla 20 años de servicio ininterrumpido en la E.U.C..

CAPÍTULO X.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35. FALTAS Y SANCIONES.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitado, estando en todo caso en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) Faltas leves:

1. La falta de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
4. El descuido imprudente en la conservación del material.

b) Faltas graves:

1. Más de seis faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
3. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
4. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

c) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin que medie permiso al efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto en la empresa, los distintos propietarios, como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas entre compañeros de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en la falta grave.
9. Acoso sexual o moral

d) Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

e) En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

Artículo 36. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37. DERECHOS DEL DELEGADO DE PERSONAL.

1. Los Delegados de personal dispondrán de 20 horas de crédito horario mensuales a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que se denominará tiempo de Empresa.

2. Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Este artículo tendrá validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

CAPÍTULO XII.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- Adecuación de las nuevas tablas salarial.

Las partes manifiestan que las nuevas tablas salariales recogidas en el ANEXO I, son fruto de la reordenación y adecuación a la clasificación profesional recogida en el artículo 16 del convenio, y con el fin de evitar conceptos salariales subjetivos.

Segunda.- Cuantía del complemento personal "Plus Convenio",

A los efectos de determinar la cuantía que venía percibiendo los trabajadores como Complemento Personal denominado "Plus Convenio" a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se detallan sus importes en euros en el ANEXO II: Cuantía del Complemento Personal "Plus de Convenio"

Tercera.- Gratificaciones Especiales.

La E.U.C., con el objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo y premiar especialmente la profesionalidad y la constancia de los Trabajadores con antigüedad anterior al 1 de enero de 2013, los gratificará (como lo hacía hasta la fecha) en las siguientes situaciones:

1) A la jubilación del Trabajador/a y según sus años de servicio, el número de mensualidades de acuerdo a la siguiente escala:

- Más de 15 años	2 mensualidades.
- Más de 20 años	3 mensualidades.
- Más de 25 años	4 mensualidades.
- Más de 30 años	5 mensualidades.

2) Cuando fallezca o cause baja definitiva en la E.U.C. por Invalidez Permanente, percibirá un premio en mensualidades, de acuerdo con la escala anterior y por años de servicio en la E.U.C.. En el caso de fallecimiento serán beneficiarios del premio la esposa o familiar con el que conviva.

Cuarta.- Teletrabajo.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo, así como el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en su integridad, y la Sección 4ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

TABLAS CONVENIO E.U.C

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO I: JARDINERIA Y MANTENIMIENTO	Salario Base 2021
Encargado/a de jardines	1.987,84
Encargado/a de mantenimiento	1.987,84
Encargado/a Vigilancia	2.385,41
Oficial 1ª Jardinería	1.472,77
Oficial Conductor	1.472,77
Ayudante Jardinería	1.120,51
Auxiliar de Mantenimiento	1.120,51
Personal de limpieza	1.120,51
Importes en euros	

GRUPO II: ADMINISTRACIÓN	Salario Base 2021
Gerente	2.803,37
Subgerente	2.385,41
Responsable Departamento Advtv.	2.385,41
Oficial 1ª Administrativo/a	1.987,84
Oficial 2ª Administrativo/a	1.463,45
Auxiliar Administrativo/a	1.006,23
Importes en euros	

ANEXO II

CUANTIA DEL COMPLEMENTO PERSONAL "PLUS DE CONVENIO"

APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE 2021
ARJONA GODINO, ROSEMARY	605,82
CAROU GARCIA, MANUEL	366,81
CLAVIJO DELGADO, FRANCISCO	366,81
GARCIA JIMENEZ, JOSE LUIS	366,81
GUILLEN JIMENEZ, FRANCISCO J	851,94
MANCILLA GALIANO, ANDRES	366,81
MUÑOZ ROMAN ALVARO	413,24
QUIROS MENA, MARTIN	366,81
RIOS QUIROS, ANTONIO	366,81
RIOS QUIROS, DANIEL	366,81
ROMAN SORIA, JOSE	366,81
RUBIO BLANCO MARIA MERCEDES	305,90
SANCHEZ DOMINGUEZ, SERGIO	3.239,97
STROEDERM NICOLL, NATHALIE	452,06
TORRES PASO, ENRIQUE	366,81
TRUJILLO GARRIDO, DANIEL JESUS	1.699,06
UCEDA MURO, JUAN	366,81
VALLADARES DEL RIO, JUAN CARLOS	969,17
VARGAS GODINO, DOMINGO	366,81
Importes en euros	

ANEXO III

CUANTIA HORA EXTRA

HORAEXTRAENDIALABORABLE (LUNESAVIERNES)	13,52
HORAS EXTRA EN SABADO/DOMINGO/Y/O/FESTIVOS	20,56
Importes en euros	

CUANTIA PLUS DE PODA

PLUS POR CADA DIA QUE SE REALICE PODA	10,30
Importes en euros	

Firmas.

Nº 70.804

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

CADIZ ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo y a los efectos previstos en el mismo, que con fecha 22 de julio de 2021, se resolvió inscribir en ésta Oficina Pública la constitución de la asociación denominada:

"ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE REPARACIONES NAVALES DE CÁDIZ (ERNAC)" de ámbito provincial y número de depósito 11100031. El acta de constitución y los estatutos están suscritos por: Don Ángel Moreno Lobón, Don Jesús

Roldan González, Doña Silvia San Martín García, Don Juan Carlos Rojas Piñero y Don José Antonio Leal Gallardo, todos ellos en calidad de promotores.

Cádiz, a 9 de agosto de 2021. EL DELGADO TERRITORIAL Fdo: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

Nº 71.316

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ
ANUNCIO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo y a los efectos previstos en el mismo, que con fecha 5 de agosto de 2021, se resolvió inscribir en ésta Oficina Pública la modificación de los estatutos del sindicato denominado:

“SINDICATO INDEPENDIENTE DE ENSEÑANZA DE CADIZ (S.I.E.)” de ámbito provincial y número de depósito 11000677. El acta de la asamblea de 28 de junio de 2021 donde se acuerda la modificación aparece suscrita por Doña Asunción Gígirey Grande como Presidenta y por Doña Silvia Rosalía Vargas Romero como Secretaria Provincial.

Cádiz, a 9 de agosto de 2021. EL DELGADO TERRITORIAL Fdo: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

Nº 71.317

ADMINISTRACION LOCAL

**AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA
APROBACION INICIAL DE LA MODIFICACIÓN
DE ORDENANZA FISCAL Nº 433 REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO
POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO**

INFORMACIÓN PÚBLICA

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, EXPEDIENTE NÚMERO 16/21, para la aprobación de Modificación de la ORDENANZA FISCAL Nº 433 REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO.

TEXTO MODIFICACIÓN ORDENANZA:

ARTÍCULO 3. PÁRRAFO PRIMERO.

“El coste de la hora ordinaria será el que apruebe la Junta de Andalucía por Orden Reguladora del SAD, estando este Excmo. Ayuntamiento sujeto a futuras modificaciones de dicha Orden – sólo se prestará servicio de lunes a sábados en horarios de mañana, a excepción de los casos que se determinen desde los servicios sociales comunitarios y motivado por una situación especial”.

Se mantiene el resto de la redacción de la Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente modificación de la Ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del día siguiente, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa”.

Se encuentran a disposición de toda persona o entidad interesada en las dependencias del Área de Economía y Hacienda de este Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (así como en la página WEB del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (www.sanlucardebarrameda.es), y que de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de TREINTA (30) DÍAS, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones y posibles aportaciones que se estimen oportunas.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la modificación de la mencionada Ordenanza.

Todo lo cual se hace público para su general conocimiento, en Sanlúcar de Barrameda en la fecha indicada al pie del presente anuncio.

Dos de agosto de dos mil veintiuno. COTEJADO, EL JEFE DE LA OGSP DEL AREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Firmado.: Isaac Bobillo Dorado. LA SECRETARIA GENERAL. P.D. LA TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL. Firmado.: Patricia Rodríguez Goas. Vº Bº. EL ALCALDE. Firmado.: Víctor Mora Escobar.

Nº 66.918

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ENTIDADES Y ASOCIACIONES VECINALES QUE TENGAN COMO OBJETO SOCIAL LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS O RELACIONADAS CON EL DEPORTE, INSCRITAS EN EL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE ESTE AYUNTAMIENTO.

BDNS(Identif.):579494

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/579494>)

**CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ENTIDADES
Y ASOCIACIONES DEPORTIVAS INSCRITAS EN EL
REGISTRO DE ASOCIACIONES DE ESTE AYUNTAMIENTO**

1. Bases Reguladoras

Estas subvenciones se regirán por lo establecido en la presente convocatoria; en las bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2021, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en el Reglamento General de la Ley de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; en el Real Decreto 130/2019, de 8 de marzo, por el que se regula la Base de Datos Nacional de Subvenciones y la publicidad de las subvenciones y demás ayudas públicas; en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento, y en las restantes normas de derecho administrativo que en su caso sean aplicables, y en su defecto, las normas de derecho privado.

Las bases reguladoras de la concesión de estas subvenciones están contenidas en la Ordenanza para la concesión de subvenciones publicada en BOP número 24 de 01-02-2005.

El procedimiento para la concesión de estas subvenciones será en régimen de concurrencia competitiva, a través de la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración establecidos en esta convocatoria, adjudicando, con el límite fijado en el punto siguiente, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios.

2. Carácter condicionado de las subvenciones

La concesión de las presentes subvenciones tiene carácter condicionado (condición suspensiva) a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el ejercicio presupuestario 2021, en el que se ejecutará el gasto que supone el pago de las mismas.

3. Créditos Presupuestarios y cuantía total máxima de carácter estimado

Las ayudas concedidas se abonarán, de acuerdo con la normativa presupuestaria, en el ejercicio 2021, en el cual se adquirirá el compromiso de gasto. Por ello, se han habilitado la aplicación presupuestaria e importe que se indica más abajo, de acuerdo con la estimación de créditos para el año 2021:

Ejercicio	Aplicación presupuestaria	Importe
2021	341.489	16000

Esta cuantía total máxima tiene carácter estimado, puesto que está condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de resolución de la concesión, que, como se ha señalado, tendrá lugar en un ejercicio presupuestario distinto al vigente en el momento de la aprobación de la convocatoria. En todo caso, la ejecución del gasto se realizará en la misma anualidad en que se produzca la concesión.

Si el crédito presupuestario que resulte aprobado en el Presupuesto de 2021 fuera superior a la cuantía inicialmente estimada, el órgano gestor podrá decidir su aplicación o no a la convocatoria, previa tramitación del correspondiente expediente de gasto antes de la resolución, sin necesidad de nueva convocatoria.

Si no se aprueba finalmente dicho crédito, se anulará el procedimiento, publicando tal acuerdo.

En caso de que el crédito aprobado finalmente fuera inferior, deberá ajustarse a la baja la propuesta de resolución a los créditos existentes.

4. Objeto, Condiciones y Finalidad de la Subvención

La presente convocatoria tiene por objeto regular la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para financiar proyectos y actividades ejecutados por las asociaciones y entidades deportivas del municipio para la promoción de la participación ciudadana y así como de actuaciones que propicien la actividad deportiva en la población, así como colaborar en los gastos de funcionamiento de dichas entidades.

La concesión de las ayudas contempladas en la presente convocatoria se sujetará a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, así como a la eficacia en el cumplimiento de objetivos y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

5. Requisitos para Solicitar la Subvención y Forma de Acreditarlos

Requisitos para solicitar la subvención:

- Estar legalmente constituidas y estar inscritas en el registro municipal de asociaciones de Bornos.
- Tener domicilio social en Bornos y desarrollar sus actividades dentro del ámbito municipal.
- Tener carácter vecinal y estar inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Bornos, o que acrediten haber solicitado su inscripción con anterioridad a la fecha de publicación de la presente convocatoria.
- Estar al corriente en el pago de deudas tributarias y no tributarias con el Ayuntamiento.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- No estar incurso en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiaria señaladas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.
- No podrán adquirir la condición de beneficiarios quienes tengan pendiente de justificar cualquier otra subvención municipal concedida anteriormente o sean deudores por resolución de procedencia de reintegro.
- Órgano Competente para la Instrucción y Resolución del Procedimiento
El órgano competente para la instrucción del expediente es la Delegación de

Deportes, que será auxiliada por una Comisión presidida por el Concejal de Deportes, un/a empleado/a del área de Deportes, y un empleado/a del área económica que emitirá un informe con el resultado de la evaluación.

Este solicitará cuantos informes estime necesarios para resolver, así como evaluar las solicitudes que se presenten en tiempo y forma, todo ello de conformidad con el artículo 24 de la Ley 38/2003, de 14 de noviembre, General de Subvenciones.

El órgano competente para resolver será la Concejala de Hacienda.

7. Plazo de Presentación de Solicitudes y Documentación

Las solicitudes se formularán en el modelo que figura como Anexo I de esta convocatoria y se presentarán en el Registro de entrada del Ayuntamiento o por cualquiera de los medios señalados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 20 días hábiles desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Deberán acompañarse a la solicitud los documentos siguientes:

- Documentos que acrediten la personalidad del solicitante y, en su caso, la representación de quien firme la solicitud (copia de la Escritura de constitución o modificación, copia del Acta fundacional y Estatutos, copia del NIF, etc.).

- Proyecto.

- Expresión de la financiación prevista.

- Declaración responsable de que en el solicitante no concurre ninguna de las circunstancias que impidan obtener la condición de beneficiario de subvenciones públicas, establecidas en el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones.

- Declaración responsable de no tener pendiente la justificación de subvenciones anteriores concedidas por el Ayuntamiento cuyo plazo para ello haya concluido.

- Presupuesto total debidamente desglosado en el que figure el coste de las actividades propuestas y las fuentes de financiación. Para la adquisición de material deberá aportarse presupuesto detallado de las casas suministradoras.

- Certificación expedida por la entidad bancaria sobre titularidad de la cuenta en que se solicita el ingreso de la subvención.

- Documentación acreditativa de criterios baremables.

Las solicitudes de los interesados acompañarán los documentos e informaciones determinados en la norma o convocatoria, salvo que los documentos exigidos ya estuvieran en poder de cualquier órgano de la Administración actuante, o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que el interesado se opusiera a ello. No cabrá la oposición cuando la aportación del documento se exigiera en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos en la norma de convocatoria, el órgano competente requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de 10 días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud.

8. Propuesta de resolución provisional, resolución definitiva, plazos y notificación

Una vez evaluadas las solicitudes, por el órgano instructor se formulará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que será notificada a los interesados mediante notificación a los interesados, concediendo un plazo de 10 días para presentar alegaciones.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución formulada tendrá el carácter de definitiva.

Tras examinar las alegaciones si las hubiera, se formulará la propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

La propuesta de resolución definitiva, cuando resulte procedente de acuerdo con las bases reguladoras, se notificará a los interesados que hayan sido propuestos como beneficiarios en la fase de instrucción, para que en el plazo de diez días comuniquen su aceptación.

Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto frente a la Administración mientras no se haya notificado la resolución de la concesión.

Aprobada la propuesta de resolución definitiva, el órgano competente resolverá el procedimiento. La resolución, además de contener el solicitante o relación de solicitantes a los que se concede la subvención, hará constar, en su caso, de manera expresa, la desestimación del resto de las solicitudes.

El plazo de resolución y notificación será de dos meses.

El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

9. Reformulación de las Solicitudes

Cuando la subvención tenga por objeto la financiación de actividades a desarrollar por el solicitante y el importe de la subvención de la propuesta de resolución provisional sea inferior al que figura en la solicitud presentada, se podrá instar del beneficiario la reformulación de su solicitud para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

Si la solicitud merece la conformidad del órgano colegiado, se remitirá con todo lo actuado al órgano competente para que dicte la resolución. Debe respetar, en cualquier caso, el objeto, condiciones y la finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos respecto de las solicitudes o peticiones.

10. Criterios de valoración de las solicitudes.

Los criterios de valoración serán los establecidos en el Anexo II de las presentes bases.

11. Forma y secuencia del pago, y requisitos para el abono.

a. Abono de la subvención.

Las subvenciones serán abonadas tras recibirse en el Ayuntamiento los documentos justificativos del gasto. Excepcionalmente y mediante resolución debidamente motivada, se podrá anticipar el pago de hasta el 30% de la cantidad concedida.

b. Plazo y forma de justificación.

La justificación del gasto realizado deberá producirse ante el Ayuntamiento como máximo en el plazo de 12 meses desde la resolución, presentando los documentos que a continuación se detallan:

- Facturas o documentos de valor probatorio con eficacia administrativa aprobados por el órgano competente de la Entidad o Asociación.

- Justificante de pago de las facturas o documentos de valor probatorio

- Memoria explicativa de la ejecución del proyecto

- Memoria económica del gasto efectuado

- Certificado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones frente a la Seguridad Social para subvenciones concedidas superiores a 3000 euros

- Certificados expedidos por la Agencia Tributaria Estatal y Autonómica de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias para subvenciones concedidas superiores a 3000 euros

- Declaración jurada de encontrarse al corriente de obligaciones tributarias con la Agencia Estatal y Autonómica y frente a la Seguridad Social para subvenciones concedidas inferiores a 3000 euros.

12. Concurrencia con otras subvenciones.

La subvención prevista en las presentes bases será compatible con la percepción de cualquier otra subvención para la misma finalidad, independientemente de si su procedencia proviene de otras Administraciones Públicas o entes privados, y de su ubicación geográfica dentro de los límites establecidos en la legislación vigente. La persona beneficiaria deberá comunicar a la las ayudas o subvenciones concedidos.

13. Régimen sancionador

En materia de infracciones, sanciones y reintegro de la subvención concedida será aplicable las previsiones recogidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

14. Fin de la Vía Administrativa

El acto de resolución de la subvención agota la vía administrativa.

De acuerdo con lo que disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra dicha resolución podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la concejala de hacienda, en el término de un mes a contar desde el día siguiente de la notificación, o bien directamente recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jerez de la Frontera, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

15. Medios de notificación o publicación

Las notificaciones se practicarán en el lugar y por el medio que el solicitante haga constar a tal efecto en la solicitud, teniendo en cuenta lo establecido a estos efectos en el artículo 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO I SOLICITUD

D./Dña. _____

Con D.N.I. nº _____, y domicilio en Ciudad Bornos,

c/ _____ nº _____ CP: _____

Tfno. _____ Correo @ _____

Como Presidente/a de la AA _____

Con C.I.F. nº _____.

EXPONE

Que según las Bases Reguladoras y Convocatoria de Subvenciones a Asociaciones Deportivas, para el año _____, aprobadas por decreto de alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Bornos, y estimando que la Entidad a la que represento reúne todos los requisitos exigidos,

SOLICITA

- SUBVENCIÓN CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO _____ por importe de: _____ €.

El/la abajo firmante declara que SI NO ha obtenido otra subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales. En su caso, por importe de _____

Así mismo, se compromete a comunicar a este Ayuntamiento la percepción de cualquiera de las ayudas indicada en el párrafo anterior.

El/la abajo firmante acepta las condiciones establecidas en dichas Bases Reguladoras y Convocatoria, y declara que son ciertos todos los datos consignados en esta solicitud y documentación adjunta.

Información de Avisos y Notificaciones

Deseo ser notificado/a de forma telemática.

Deseo ser notificado/a por correo certificado al domicilio antes indicado.

*Nota: Según el artículo 14 de la Ley 39/2015, están obligados a relacionarse electrónicamente: a) Las personas jurídicas. b) Las entidades sin personalidad jurídica. c) Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, en ejercicio de dicha actividad profesional. d) Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente. e) Los empleados de las

Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público.

Protección de datos de carácter personal.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se le facilita la siguiente información básica sobre Protección de Datos:

. Responsable del tratamiento: el Excelentísimo Ayuntamiento de Bornos

. Finalidad: Solicitud de Subvención

. Legitimación: El tratamiento de los datos queda legitimado por el consentimiento que el interesado otorga a través de esta solicitud para el cumplimiento una obligación legal aplicable al Excelentísimo Ayuntamiento de Bornos

. Destinatarios: No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

. Derechos: Tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, así como ejercer el derecho a la limitación del tratamiento y la portabilidad de los datos al domicilio del responsable arriba indicado, de oposición a su tratamiento, derecho a retirar el consentimiento prestado y derecho a reclamar ante la Autoridad de Control.

. Conservación: Los datos serán conservados durante el tiempo que sea necesario para garantizar la finalidad por la que han sido recogidos.

ANEXO II. BAREMO

Los criterios para la asignación de las subvenciones serán los siguientes:

- 1.- Mayor número de socios o miembros. (Máximo 5 puntos)
- 2.- Mayor gasto por parte del beneficiario. (Máximo 5 puntos)
- 3.- Mayor incidencia en la formación e información de conductas saludables relacionadas con el deporte: 1 punto por cada actividad formativa. (máximo 5 puntos).
- 4.- Actividades que lleven fomento de la actividad deportiva: 1 punto por cada actividad (máximo 5 puntos).
- 5.- Según el ámbito territorial:

- Local:	1 punto.
- Provincial:	2 puntos
- Autonómico:	3 puntos
- Nacional:	4 puntos
- Internacional:	5 puntos.

Bornos, 06 de agosto de 2021. Ana Camas Núñez. Cuarta Teniente de Alcalde. Delegada de Participación Ciudadana.

Nº 70.401

AYUNTAMIENTO DE BARBATE

DECRETO DE ALCALDÍA Nº BRSEC-00114-2021

RESULTANDO: Que con Registro General de Entrada n.º 2021007259E, de 9 de julio, D. Enrique Álvarez Mediavilla, Concejal-Delegado de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible, Agricultura y Ganadería de este Ayuntamiento, presenta escrito en el que solicita se admita a trámite su renuncia expresa a todas la Delegaciones que ostenta y a los órganos de gobierno en los que está adscrito, de forma irrevocable y con carácter inmediato.

RESULTANDO: Que Por Decreto de Alcaldía n.º BRSEC-00018-2021, de 3 de febrero, se resolvió:

"PRIMERO.-Designar como Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento de Barbate, entre otros a:

- D. Enrique Manuel Álvarez Mediavilla, Quinto Teniente de Alcalde.

En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986,

RESUELVO

PRIMERO: Cesar como Te la Provincia para su publicación en el mismo. Igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

CUARTO.- Quedan derogados todos los Decretos y Resoluciones del mismo o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

QUINTO.- Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento dniente de Alcalde del Ayuntamiento de Barbate a:

- D. Enrique Manuel Álvarez Mediavilla, Quinto Teniente de Alcalde.

SEGUNDO.- El resto de Tenencias de Alcaldía designadas en el Decreto BRSEC-00018- 2021, de 3 de febrero, se mantienen en las mismas condiciones hasta una nueva resolución con motivo de la reorganización interna de este Equipo de Gobierno que presido, quedando estructurado de la siguiente manera:

- D. Javier Rodríguez Cabeza, Primer Teniente de Alcalde.

- D. Juan Miguel Muñoz Serrano, Segundo Teniente de Alcalde.

- Dña. Tamara Caro Pomares Tercera Teniente de Alcalde.

- Dña. María Engracia Moreno Utrera, Cuarta Teniente de Alcalde.

- Dña. Gemma Rivera Barroso, Quinta Teniente de Alcalde.

- D. José Jiménez Navas, Sexto Teniente de Alcalde.

TERCERO.- Notificar personalmente la presente resolución al Sr Concejil afectado, y remitir la presente Resolución al Boletín Oficial dee esta resolución en la primera sesión que se celebre. "

14/07/2021. Fdo. El Alcalde Presidente Miguel Francisco Molina

Chamorro.

Nº 70.524

AYUNTAMIENTO DE BARBATE

DECRETO DE ALCALDÍA Nº BRSEC-00113-2021

RESULTANDO: Que con Registro General de Entrada n.º 2021007259E, de 9 de julio, D. Enrique Álvarez Mediavilla, Concejal-Delegado de Medio Ambiente, Desarrollo Sostenible, Agricultura y Ganadería de este Ayuntamiento, presenta escrito en el que solicita se admita a trámite su renuncia expresa a todas la Delegaciones que ostenta y a los órganos de gobierno en los que está adscrito, de forma irrevocable y con carácter inmediato.

RESULTANDO: Que Por Decreto de Alcaldía n.º BRSEC-00020-2021, de 3 de febrero, se resolvió:

PRIMERO.- Nombrar miembros de la Junta de Gobierno Local entre otros a: los siguientes Concejales:

- D. Enrique Manuel Álvarez Mediavilla

En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986,

RESUELVO

PRIMERO: Cesar como miembro de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Barbate a:

- D. Enrique Manuel Álvarez Mediavilla,

SEGUNDO.- El resto de Concejales designados en el Decreto BRSEC-00020-2021, de 3 de febrero como miembros de la Junta de Gobierno Local, se mantienen en las mismas condiciones hasta una nueva resolución con motivo de la reorganización interna de este Equipo de Gobierno que presido.

TERCERO.- Notificar personalmente la presente resolución al Sr Concejil afectado, y remitir la presente Resolución al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo. Igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

CUARTO.- Quedan derogados todos los Decretos y Resoluciones del mismo o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

QUINTO.- Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que se celebre. "

14/07/21. Firmado. El Alcalde Presidente Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 70.693

AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Exposición Pública Cuenta General del ejercicio 2020 del Ayuntamiento de Prado del Rey.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://pradodelrey.sedelectronica.es].

En Prado del Rey, a 12 de agosto de 2021. La Alcaldesa Fdo. María Vanesa Beltrán Morales.

Nº 70.901

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO

El Ilmo. Sr. Alcalde el día treinta de julio de dos mil veintiuno ha dictado Decreto del tenor literal siguiente:

"ASUNTO.- Unificación de las delegaciones de Patrimonio Municipal y Patrimonio Histórico del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

Al inicio del actual mandato corporativo, en virtud del Decreto nº 2019/3782, de 19 de mayo de 2019, actualizado tras diversas reestructuraciones por Decreto nº 2020/4513, de fecha 29 de septiembre de 2020, esta Alcaldía dispuso la organización y distribución de las Áreas de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz y las delegaciones que conforman cada una de estas Áreas:

- ÁREA DE ECONOMÍA, ECOLOGÍA Y FOMENTO LOCAL.

- ÁREA DE ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.

- ÁREA DE SERVICIOS Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA.

El ÁREA DE ECONOMÍA, ECOLOGÍA Y FOMENTO LOCAL lo conforma, entre otras, las delegaciones de Patrimonio Municipal y Patrimonio Histórico atribuidas por esta Alcaldía al concejal D. Francisco Miguel Cano López, en virtud de los Decretos nº 2019/7240, de 4 de diciembre de 2019 y nº 2020/3941, de 1 de septiembre de 2020, respectivamente.

Ambas delegaciones, Patrimonio Municipal y Patrimonio Histórico, comparten naturaleza material, intereses y procedimientos. Prueba de ello, es el Inventario Municipal, gestionado por la Delegación de Patrimonio Municipal y en el

que están integrados los bienes históricos y los inmuebles de carácter histórico.

A fin de eliminar duplicidades existentes en la actuación y gestión de ambas delegaciones, y en la búsqueda de una mayor operatividad técnica y organizativa, racionalización de las tareas asignadas y optimización de los recursos disponibles, se hace necesario e idóneo unificar ambas delegaciones.

Por todo ello y conforme a las facultades conferidas en los artículos 21.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 41.2 y 45 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, esta Alcaldía-Presidencia

DISPONE:

PRIMERO.- Unificar las delegaciones de Patrimonio Municipal y Patrimonio Histórico del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en una única Delegación bajo la dirección, impulso e inspección del concejal D. Francisco Miguel Cano López.

SEGUNDO.- El presente Decreto modifica el Decreto de Alcaldía nº 2020/4513, de fecha 29 de septiembre, de organización y distribución de las delegaciones que conforman las Áreas de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, en los términos expuestos en el mismo.

TERCERO.- Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme dispone el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO.- Del mismo se dará cuenta al Excmo. Ayuntamiento Pleno en la próxima sesión que celebre.”

Cádiz, a 10/08/21.- Fdo.: EL SECRETARIO GENERAL.

Nº 71.215

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Con fecha 29 de julio de 2021, se ha aprobado inicialmente el documento de Valoración de Impacto en la Salud para incorporarlo junto al resto de documentación del estudio ambiental estratégico y la modificación puntual del P.G.O.U. de Castellar de la Frontera para la adaptación de sus determinaciones a la Declaración de Interés Turístico del Campo de Golf CASTELLAR GOLF.

Se abre un periodo de información pública durante cuarenta y cinco días hábiles, desde la publicación de este anuncio, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en un periódico de amplia difusión local. Durante dicho periodo quedará el expediente a disposición de cualquier que quiera examinarlo.

Esta nueva publicación será tenida en cuenta a efectos del computo del plazo de exposición pública, de conformidad con lo determinado en el artículo 38.4 de la Ley 7/2007, de 9 de julio, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y, en su caso, en su sede electrónica, y a consulta de las Administraciones Públicas afectadas y de las personas interesadas que hubieran sido previamente consultadas de conformidad con el apartado 2.

Castellar de la Frontera, 12 de agosto de 2021.- El Alcalde, Adrián Vaca Carrillo.

Nº 71.236

AYUNTAMIENTO DE BENALUP-CASAS VIEJAS

ANUNCIO

Resolución de rectificación de errores de Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 21 de julio de 2021 del Ayuntamiento de BENALUP-CASAS VIEJAS por la que se aprobaron las bases y la convocatoria para cubrir la plaza de Administrativo Función Especial Tesorería para este Ayuntamiento, mediante sistema de concurso.

Habiéndose aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 21 de julio de 2021, las bases y la convocatoria para cubrir la plaza de Administrativo función Especial Tesorería para este Ayuntamiento de BENALUP-CASAS VIEJAS, mediante sistema de concurso.

En la Base 4.1 “Solicitudes- presentación de documentos” se recogió “ en el plazo de cinco días hábiles” cuando debería haberse puesto “en el plazo de veinte días hábiles”.

En virtud de lo establecido en el art. 109 de la Ley 39/2015, de 1 de julio de Procedimiento Administrativo Común,

RESUELVO

PRIMERO. Rectificar el acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 21 de julio, publicado en el BOP Cádiz n.º 151 de 9 de agosto de 2021, por la que se publican las bases de la convocatoria para la selección de personal funcionario mediante el sistema de concurso, de la plaza de Administrativo función especial Tesorería vacante en la plantilla municipal.

DONDE DICE:

Dentro de la base 4.1 “en el plazo de 5 días hábiles”

DEBE DECIR:

“en el plazo de 20 días hábiles”

SEGUNDO: Publicar la siguiente subsanación de errores en el BOP Provincial.

TERCERO: Que salvo lo anterior, el resto de los términos del anuncio n.º 21-065037, publicado en el BOP Cádiz n.º 151 de 9 de agosto, permanecerán inalterables. 11/08/21. Firmado: Pilar Beatriz Navea Tejerina, Secretaria-Interventora

Titular.

Nº 71.267

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, en sesión celebrada el día 1 de julio de 2021, al Particular 38 del Orden del Día, acordó aprobar con carácter inicial, la elevación a definitiva de la cuenta de liquidación provisional del Proyecto de Reparcelación del A.P.I. “Entrevías” 4.A.4-Antigua U.E. 4.A.4 “Entrevías”.

En cumplimiento de lo acordado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete el expediente a información pública durante el plazo de UN MES, contado a partir de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual podrá ser examinado en esta Delegación de Urbanismo, sita en Pl. Arenal – Edificio Los Arcos, por cuantas personas estén interesadas en ello y formular las alegaciones que estimen convenientes.

09/08/21. Firmado: José Antonio Díaz Hernández. El Delegado de Urbanismo, Infraestructuras y Medio Ambiente (Por delegación efectuada en R.A. de 24.07.2019).

Nº 71.275

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

ANUNCIO

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, en sesión celebrada el día 23 de Julio de 2021, al particular 5 del Orden del Día, acordó la aprobación definitiva de la modificación del artículo 35 de los Estatutos de la Entidad Urbanística de Conservación del Parque Empresarial Oeste, Sector 36 “Carretera de Sanlúcar”.

El citado acuerdo tiene el carácter definitivo y pone fin a la vía administrativa, pudiéndose interponer contra el mismo los siguientes

Recursos:

1) Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución (arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas).

2) Contencioso Administrativo: en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su notificación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jerez de la Frontera, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1.998, de 13 de julio.

En el caso de interponer Recurso de Reposición no podrá interponer Recurso Contencioso Administrativo hasta que aquel sea resuelto y siempre dentro de los plazos siguientes:

- 2 meses. Desde la notificación de la resolución expresa del Recurso de Reposición.

- 6 meses. Si en el plazo de un mes desde la interposición del Recurso de Reposición no recibió notificación de su resolución expresa del mismo.

3) Cualquier otro que estime conveniente.

09/08/21. Firmado: José Antonio Díaz Hernández. El Delegado de Urbanismo, Infraestructuras y Medio Ambiente (Por delegación efectuada en R.A. de 24.07.2019).

Nº 71.281

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

ANUNCIO

Con fecha día 29 de julio de 2021 el Ayuntamiento Pleno acordó en sesión ordinaria, la aprobación inicial de la Modificación Parcial Ordenanza Municipal de Circulación de Chiclana de la Frontera.

El acuerdo y expediente de Modificación Parcial Ordenanza Municipal de Circulación de Chiclana de la Frontera, se someten al trámite de información pública por plazo de 30 días desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, a los efectos de que los interesados puedan examinarlo en horario y día hábil, y presentar cuantas alegaciones estimen oportunas, que serían resueltas por el Pleno Municipal. A estos efectos el expediente se encontrará puesto de manifiesto en las dependencias de Policía Local, sitas en Avenida de los Descubrimientos s/n, de este municipio.

En caso de no presentarse ninguna alegación, el acuerdo de aprobación inicial del citado Reglamento se entenderá definitivo de forma automática.

Lo que se hace público para general conocimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Chiclana de la Fra., a 12/08/21. Teniente-Alcalde Delegado de Policía Local, Tráfico y Protección Civil. Firmado: JOSÉ MANUEL VERA MUÑOZ.

Nº 71.410

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCION Nº 1

SANLUCAR DE BARRAMEDA

EDICTO

En el presente procedimiento Familia.Guarda/custod/alim.menor no matr.

noconsens 1093/2019 seguido a instancia de MABARKA MEBARKI frente a RAHA ALI ABDELMALEC se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

SENTENCIA nº 222/2021

En Sanlúcar de Barrameda, a 6 de julio de 2021.

Vistos por D^a Andrea Domínguez González, Juez del Juzgado de Primera Instancia e instrucción nº 1 de Sanlúcar de Barrameda y de su partido, los presentes autos de juicio de familia seguidos con el número 1093/2019 instados por la Procuradora D^a María Luisa Zarazaga Monge, en nombre y representación de D^a MABARKA MEBARKI bajo la dirección letrada de D^a Badia Hamar Fatah, contra D. RAHA ALI ABDELMALEC, siendo parte el Ministerio Fiscal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: En su día y por la parte actora reseñada al encabezar se presentó demanda del indicado tipo de juicio contra el demandado asimismo consignado, alegando los hechos y citando los fundamentos de derecho que estimó de aplicación y suplicaba por último la estimación de la demanda y dictando sentencia por la que se acuerden las medidas interesadas.

SEGUNDO: Por decreto se admitió a trámite la demanda, dando traslado a la parte demandada así como al Ministerio Fiscal para que contestase a la demanda en el plazo de veinte días.

Formulada contestación por parte del Ministerio Fiscal, transcurrió dicho plazo sin que se contestara la demanda por parte del demandado, razón por la cual fue declarado en rebeldía mediante diligencia de ordenación.

TERCERO: Se acordó convocar a las partes a juicio el 5 de julio de 2021.

Abierto el acto se ratifican las partes en sus escritos, interesando el recibimiento del pleito a prueba. Practicada la prueba propuesta y admitida y luego de que las partes formularan sus conclusiones haciendo un resumen de las pruebas practicadas, quedaron los autos conclusos para dictar sentencia.

CUARTO: La vista ha quedado debidamente registrada en soporte apto para la reproducción del sonido y la imagen.

QUINTO: En la sustanciación del procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Por la representación de la actora se interpuso demanda alegando que tras contraer matrimonio los litigantes tuvieron un hijo en común en el año 2015, Isaac Ali Abdelmalec, y tras el divorcio de los progenitores en el año 2016 el padre no tiene contacto alguno con el menor y no sufraga gasto alguno del mismo.

Partiendo de dichas alegaciones, la actora solicita la atribución de la guarda y custodia del hijo menor a ella y el establecimiento de una pensión de alimentos de 300 euros mensuales a favor del menor pues el padre no paga pensión alguna a favor del menor desde el año 2016, no habiéndose fijado hasta el momento dicha medida en resolución judicial.

SEGUNDO.- En el presente caso debe accederse a lo solicitado toda vez que el progenitor consta en autos que no tiene relación alguna con el menor desde hace 5 años, considerándose adecuado la atribución de la guarda y custodia a favor de la madre.

Del mismo modo, consta acreditado que el hijo menor cuenta con 6 años de edad, convive con la madre y es esta quien sufraga todo gasto necesario para el sustento, alimentación y educación del menor, no trabajando la progenitora actualmente. Así, respecto de la pensión alimenticia debe tenerse en cuenta en este sentido el artículo 146 CC que dispone que "la cuantía de los alimentos será proporcionada al caudal o medios de quien los da y a las necesidades de quien los recibe".

En este caso, si bien es cierto que no se tiene conocimiento acerca de la capacidad económica del demandado ello es así porque este no se ha personado pese a estar citado en forma.

Partiendo de lo expuesto y en cuanto a la cantidad a establecer de la pensión alimenticia, se considera procedente su fijación en 250 euros mensuales, considerándose dicha cuantía proporcionada atendiendo a las necesidades que pueda tener un niño de 6 años de edad, habiendo manifestado su madre en juicio que no necesita cuidados ni necesidades especiales.

Dicha cantidad deberá ser ingresada por adelantado en la cuenta que a tal efecto designe la Sra. Mebarki en los cinco primeros días de cada mes y cuyo importe se actualizará anualmente aplicando a la anualidad en vigor de cada año el Índice de Precios al Consumo que establezca el instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

Asimismo los gastos extraordinarios del hijo, entendiéndose por tales los que tengan carácter excepcional, imprevisible y necesario, serán sufragados por ambos por mitad, siempre que medie previa consulta de un progenitor a otro sobre la conveniencia y/o necesidad del gasto (salvo supuestos excepcionales y urgentes en que ello no sea posible) y acuerdo de ambos –de forma expresa y escrita antes de hacerse el desembolso- o en su defecto, autorización judicial.

Se entenderá prestada la conformidad si, requerido a tal efecto un progenitor por el otro, de forma fehaciente, es decir, que conste sin lugar a dudas la recepción del requerimiento, se dejare transcurrir un plazo de diez días hábiles sin hacer manifestación alguna. En el requerimiento que realice el progenitor que pretenda hacer el desembolso, se deberá detallar cuál es el gasto concreto que precise el hijo.

Son gastos extraordinarios de carácter médico los odontológicos y tratamientos bucodentales, óptica, gastos de farmacia no básicos y con prescripción médica y, en general, cualquier otro gasto sanitario no cubierto por el sistema público de salud de la Seguridad Social, o por el seguro médico privado que puedan tener concertado los progenitores.

Son gastos extraordinarios de carácter educativo las clases de apoyo escolar motivadas por un deficiente rendimiento académico.

TERCERO: Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 394 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, no procede hacer especial pronunciamiento sobre las costas causadas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO:

Que estimando la demanda interpuesta por la Procuradora D^a María Luisa Zarazaga Monge, en nombre y representación de D^a MABARKA MEBARKI, contra D. RAHA ALI ABDELMALEC, acuerdo las siguientes medidas, todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas:

1.- La guarda y custodia del hijo menor Isaac Ali Abdelmalec es atribuida a la madre D^a Mabarka Mebarki, ejerciéndose en todo caso la patria potestad por ambos progenitores de forma compartida.

2º.- Se establece la obligación de RAHA ALI ABDELMALEC de satisfacer una pensión de alimentos a favor de su hijo por importe de 250 euros mensuales, debiendo ingresar dicha cantidad por adelantado en la cuenta que a tal efecto designe la Sra. Mebarki en los cinco primeros días de cada mes y cuyo importe se actualizará anualmente aplicando a la anualidad en vigor de cada año el Índice de Precios al Consumo que establezca el instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

Asimismo los gastos extraordinarios del hijo, entendiéndose por tales los que tengan carácter excepcional, imprevisible y necesario, serán sufragados por ambos por mitad, siempre que medie previa consulta de un progenitor a otro sobre la conveniencia y/o necesidad del gasto (salvo supuestos excepcionales y urgentes en que ello no sea posible) y acuerdo de ambos –de forma expresa y escrita antes de hacerse el desembolso- o en su defecto, autorización judicial.

Se entenderá prestada la conformidad si, requerido a tal efecto un progenitor por el otro, de forma fehaciente, es decir, que conste sin lugar a dudas la recepción del requerimiento, se dejare transcurrir un plazo de diez días hábiles sin hacer manifestación alguna. En el requerimiento que realice el progenitor que pretenda hacer el desembolso, se deberá detallar cuál es el gasto concreto que precise el hijo.

Son gastos extraordinarios de carácter médico los odontológicos y tratamientos bucodentales, óptica, gastos de farmacia no básicos y con prescripción médica y, en general, cualquier otro gasto sanitario no cubierto por el sistema público de salud de la Seguridad Social, o por el seguro médico privado que puedan tener concertado los progenitores.

Son gastos extraordinarios de carácter educativo las clases de apoyo escolar motivadas por un deficiente rendimiento académico.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de apelación que se presentará en este Juzgado en el plazo de los veinte días siguientes a su notificación y para su resolución por la Audiencia Provincial de Cádiz.

Se hace saber a las partes que para la admisión a trámite del recurso que pudieren interponer contra la presente resolución, deberán constituir el DEPÓSITO en la Cuenta de Consignaciones y Depósitos de este Juzgado que previene el artículo 19 de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE nº 266, de 4 de noviembre de 2009), sin cuyo requisito no será admitido a trámite el recurso.

Así por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en primera instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Y encontrándose dicho demandado, RAHA ALI ABDELMALEC, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Sanlúcar de Barrameda a nueve de julio de dos mil veintiuno. EL/ LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Mónica Rioja Aguilera.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 71.416

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros