

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: PARQUE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN

Expediente: 11/01/0141/2023

Fecha: 06/06/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11004352012010

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa PARQUE DE SOTOGRANDE, ENTIDAD URBANÍSTICA DE CONSERVACIÓN, con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 23-02-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 24-04-2023, 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 relativo a la empresa PARQUE 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 a la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 6 de Junio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

X CONVENIO COLECTIVO DE "PARQUES DE SOTOGRANDE ENTIDAD URBANISTICA 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. Por tanto el ámbito territorial es de la provincia de Cádiz.

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

1. VIGENCIA: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, 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 2023.

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 vencimiento. 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 el 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 quién 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:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.
- i) Prevención de riesgos laborales.
- j) Riesgo durante el embarazo.
- k) Lactancia.

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:

- a) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- b) Garantizar la aplicación del principio de no discriminación con independencia del tipo de contrato o de jornada.
- c) 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.
- d) Desarrollar, o en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, 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 incrementa 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:

- a) 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.
- b) 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:

- a) 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.
- b) 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 reducir la 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 facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Artículo 11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento específico de actuación está reflejado en el procedimiento de Actuación Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, que está en la sede de la empresa y su tramitación esta especificada en su artículo 3.

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. Que se llevará a cabo por la 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 período 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 prorrateo. 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 ocasionará 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.

Jardinería: 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 carne 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:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- Cuatro días por el por el fallecimiento, enfermedad grave, de padres, hijos, o hermanos, y un día para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- 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 otorgados 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 o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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.

- Es el salario establecido por unidad de tiempo para la actividad pactada.
- Su cuantía para el año 2023 supone un incremento salarial del 4% con respecto al año 2022 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 2023 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:

- 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 servicio5%

- Cinco años de servicio10%
- Diez años de servicio15%
- Quince años de servicio20%
- Veinte años de servicio25%
- Veinticinco años de servicio30%
- Treinta años de servicio35%

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:

- 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.
- 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:

- Faltas leves:
 - La falta de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
 - Falta de aseo y limpieza personal.
 - La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
 - El descuido imprudente en la conservación del material.
- Faltas graves:
 - Más de seis faltas de puntualidad en el periodo de un mes.
 - Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
 - Las riñas, peticiones o discusiones graves entre compañeros.
 - La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- Faltas muy graves:
 - Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, sin que medie permiso al efecto.
 - 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, destruir 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 o por razón de sexo.

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",

En cuanto al anexo II, las cuantías del Complemento Personal denominado "Plus Convenio", solamente especificar que corresponde a la antigüedad alcanzada por cada trabajador independientemente de su categoría, sexo, derivada del antiguo convenio colectivo, que desapreció y paso a denominarse complemento personal plus de convenio. Por tanto su retribución no es subjetiva y corresponde a reordenación de cantidades heredadas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio. Dichas cuantías están reflejadas 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 2023
Encargado/a de jardines	2.150,04
Encargado/a de mantenimiento	2.150,04
Encargado/a Vigilancia	2.580,05
Oficial 1ª Jardinería	1.592,95

Oficial Conductor	1.592,95
Ayudante Jardinería	1.211,94
Auxiliar de Mantenimiento	1.211,94
Personal de limpieza	1.211,94

Importes en euros

GRUPO II: ADMINISTRACIÓN	Salario Base 2023
Gerente	3.032,12
Subgerente	2.580,06
Responsable Departamento Adtvo.	2.580,06
Oficial 1ª Administrativo/a	2.150,04
Oficial 2ª Administrativo/a	1.582,87
Auxiliar Administrativo/a	1.088,34

ANEXO II

CUANTIA DEL COMPLEMENTO PERSONAL "PLUS DE CONVENIO"

APELLIDOS Y NOMBRE	IMPORTE 2023
ARJONA GODINO, ROSEMARY	655,25
CAROU GARCIA, MANUEL	396,74
CLAVIJO DELGADO, FRANCISCO	396,74
GARCIA JIMENEZ, JOSE LUIS	396,74
GUILLEN JIMENEZ, FRANCISCO J	921,46
MANCILLA GALIANO, ANDRES	396,74
QUIROS MENA, MARTIN	396,74
RIOS QUIROS, ANTONIO	396,74
RIOS QUIROS, DANIEL	396,74
ROMAN SORIA, JOSE	396,74
RUBIO BLANCO MARIA MERCEDES	330,87
SANCHEZ DOMINGUEZ, SERGIO	3.504,35
STROEDERM NICOLL, NATHALIE	488,95
TORRES PASO, ENRIQUE	396,74
TRUJILLO GARRIDO, DANIEL JESUS	1.837,70
UCEDA MURO, JUAN	396,74
VARGAS GODINO, DOMINGO	396,74

Importes en euros

ANEXO III
CUANTIA HORA EXTRA

HORA EXTRA EN DIA LABORABLE (LUNES A VIERNES)	14,62
HORAS EXTRA EN SABADO/DOMINGO/Y/O/FESTIVOS	22,24

Importes en euros

CUANTIA PLUS DE PODA

PLUS POR CADA DIA QUE SE REALICE PODA	11,14
---------------------------------------	-------

Importes en euros

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

Firmas.

Nº 80.571

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

E.L.A. NUEVA JARILLA

EDICTO

LISTADO DEFINITIVO DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LA E.L.A. DE NUEVA JARILLA. Con fecha de seis de junio de 2023 el Sr. Alcalde-Presidente de la E.L.A. de Nueva Jarilla ha dictado la siguiente resolución del siguiente tenor literal:

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha
Bases que han de regir la Convocatoria y el proceso de estabilización temporal	15/12/2022
Aprobación Convocatoria y las Bases	15/12/2022
Anuncio BOP	27/12/2022
Anuncio BOJA	06/02/2023
Anuncio en el BOE	03/03/2023
Anuncio BOP	22/05/2023

Expirado el plazo de presentación de alegaciones a la relación provisional

de admitidos y excluido publicado en el BOP de Cádiz nº 94 de fecha 22 de mayo de 2023 para la cobertura de las siguientes plazas vacantes :

PERSONAL FUNCIONARIO				
(1)	(2)	ESCALA/ SUBESCALA	VACANTES	DISPOSICION APLICABLE
C	C2	ADMINISTRACION GENERAL. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	DA 6ª de la Ley 20/2021
PERSONAL LABORAL				
(1)	(2)	ESCALA/ SUBESCALA	VACANTES	DISPOSICION APLICABLE
C	C1	TÉCNICO PROMOCION CULTURAL	1	DA 6ª de la Ley 20/2021
AP		SUBALTERNO	1	DA 6ª de la Ley 20/2021
AP		PEÓN	1	DA 6ª de la Ley 20/2021

(1) GRUPO DE CLASIFICACION (2) SUBGRUPO

Y habiéndose presentado una única alegación, por D. Juan Francisco Meléndez Fernández con DNI: **.897.***.**, por omisión de solicitud presentada para la categoría de Subalterno y para la categoría de Peón en los listados de admitidos, y efectuadas las procedentes comprobaciones, y examinada la documentación que acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, se estima la alegación presentada incluyéndose la misma en los listados citados.

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la siguiente relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos :

UNA PLAZA TÉCNICO/A PROMOCIÓN CULTURAL PERSONAL LABORAL.GRUPO C. SUBGRUPO C1	
Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
AYALA PEREZ DÉBORA	**.080.***.***
ROSA PADILLA FRANCISCA	**.693.***.***
UNA PLAZA AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIONARIO DE CARRERA GRUPO C. SUBGRUPO C2	
Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
AYALA PEREZ DÉBORA	**.080.***.***
RAMÍREZ SALGUERO, Mª LORENA	**.709.***.***
REYES PIZONES, ISABEL MARIA	**.698.***.***
RUIZ BLANCO, ÚRSULA	**.895.***.***
UNA PLAZA SUBALTERNO.PERSONAL LABORAL. AGRUPACIÓN PROFESIONAL	
Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
AYALA PEREZ, DÉBORA	**.080.***.***
GONZALEZ ARAGON, MANUEL	**.749.***.***
GRANADOS LOPEZ Mª DEL PILAR	**.673.***.***
MELLENDEZ FERNANDEZ, JUAN FRANCISCO	**.897.***.***
PORTELA PALMA, JOSÉ MANUEL	**.695.***.***
RAMÍREZ SALGUERO, LORENA	**.709.***.***
TORRES SANCHEZ SALVADOR	**.808.***.***
UNA PLAZA PEÓN. PERSONAL LABORAL. AGRUPACIÓN PROFESIONAL	
Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
JIMENEZ GUERRERO, JOSÉ LUÍS	**.642.***.***
MELLENDEZ FERNANDEZ, JUAN FRANCISCO	**.897.***.***
NIÑO MUÑOZ, JUAN LUÍS	**.063.***.***

RELACION DEFINITIVA DE ASPIRANTES EXCLUIDOS

UNA PLAZA AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIONARIO DE CARRERA GRUPO C. SUBGRUPO C2		
Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
GIRÓN SEGURA, EDUARDO	**.678.***.***	No firma Anexo I (solicitud).
PANEDAS UBIERNA, SERGIO JESÚS	**.963.***.***	No firma Anexo I (solicitud).
REINADO ROMAN, Mª DEL VALLE	**.728.***.***	No firma Anexo I (solicitud). No entrega Anexo II
UNA PLAZA SUBALTERNO. PERSONAL LABORAL. AGRUPACIÓN PROFESIONAL		
Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
PANEDAS UBIERNA, SERGIO JESÚS	**.963.***.***	No firma Anexo I (solicitud).

SEGUNDO.: Vista la propuesta de miembros realizada por el Servicio de Asistencia a las Entidades Locales del Área de Cooperación y Asistencia a Municipios de la Excm. Diputación Provincial de Cádiz, que realizará la selección y ejecución

del proceso de estabilización, se designa como miembros del Tribunal, todos ellos funcionarios de carrera, a:

Miembro	Identidad
Presidente	Óscar Palma Toledo
Suplente Presidente	Marío Martín Ojeda
Secretaria-Vocal	Elena Vidal Pérez
Suplente Secretaria Vocal	Cristina Martín Olano
Vocal	Isabel Sánchez Gil
Suplente Vocal	Jorge Baena Calderón
Vocal	Manuel Jesús Palma Silgado
Suplente Vocal	Rogelio Navarrete Manchado
Vocal	Jose Mª Dianeaz Sánchez
Suplente Vocal	José Joaquín García Reina

TERCERO: Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el Tablón de Anuncios de la ELA de Nueva Jarilla.

CUARTO : Dar cuenta de la presente Resolución a la Junta Vecinal en la primera sesión ordinaria que esta celebre.

Así lo ordena, manda y firma el Sr. Presidente en Nueva Jarilla, a seis de junio de dos mil veintitrés. El PRESIDENTE DE LA E.L.A. NUEVA JARILLA. Fdo.: Javier Contreras García

Nº 80.880

AYUNTAMIENTO DE BORNOS

CONVOCATORIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE BORNOS, CONFORME A LO REGULADO EN LAS DISPOSICIONES SEXTA Y OCTAVA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

EXPEDIENTE: 2022/IOF_02/000398

PROCEDIMIENTO: DOS PLAZAS DE TRABAJADOR SOCIAL

ANUNCIO RELATIVO A LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA FASE DE CONCURSO Y CONVOCATORIA PARA LA ENTREVISTA DE DESEMPEÑO

El órgano de selección se constituye el 6-6-2023, al objeto de proceder a la celebración de la fase de concurso del procedimiento selectivo indicado, adoptando los siguientes acuerdos:

1º. Resolución de alegaciones contra la calificación provisional del concurso

Se toma conocimiento de escrito presentado por Ana Tirado Expósito, en el que expone "Que se ha publicado el listado provisional con las puntuaciones de los trabajadores sociales que presentamos la solicitud para el proceso selectivo por méritos para estabilizar no se me ha puntuado nada de la parte de experiencia laboral, a pesar de que en la hoja de autobaremación de méritos expongo que he trabajado en el Ayuntamiento de Cádiz y en el de Guadalcanal, en ambos como trabajadora social.", solicitando que "se me tenga en cuenta además de los méritos en formación que sí se me han valorado, la experiencia profesional en sendos ayuntamientos".

El Órgano de Selección acuerda por unanimidad acordar estimar la alegación presentada por Ana Tirado Expósito y otorgarle 29,25 puntos en el apartado de méritos profesionales.

2º. Aprobación de la calificación definitiva del concurso

El Órgano de Selección, por unanimidad, aprueba la calificación definitiva del concurso:

Apellidos y nombre	Méritos profesionales	Méritos formativos	Total
Álvarez Rodríguez, Ana María	6	40	46
Blanco Martínez, María del Pilar	27,75	40	67,75
Botello García, Mar	0	40	40
Díaz Abadía, Eva María	60	40	100
García Vidal, María Luisa	60	40	100
Luque Pons, Vanesa María	9	40	49
Martín, Muñoz, Cristina	22,50	40	62,50
Muñoz Rompelanzas, Feliciano	60	40	100
Parrado González, Francisco Jesús	11,54	40	51,54
Ruiz Gutiérrez, María del Rosario	60	40	100
Sánchez Bernal, Laura	27,75	40	67,75
Tirado Expósito, Ana	29,25	40	69,25

3º. Aplicación del desempate previsto en la Base 9ª de la Convocatoria

Habiéndose producido un empate entre cuatro aspirantes, procede la aplicación de lo previsto en el párrafo primero de la Base 9ª de la Convocatoria, del siguiente tenor: "Finalizado el plazo de alegaciones en el caso de que al proceder a la ordenación de los aspirantes, se produjera empate entre dos o más aspirantes de entre los cinco primeros, el Tribunal citará a los candidatos empatados de entre los cinco primeros a una entrevista personal, para que cada uno de los aspirantes concrete los méritos alegados y su adecuación al puesto de trabajo a desempeñar".

Entiende el Órgano de Selección que la redacción de esta Base es defectuosa, por cuanto que tratándose de una Convocatoria de dos plazas no procede llamar al desempate a los cinco primeros, sino a la totalidad de los aspirantes que se encuentran en esta situación de empate.

Consecuentemente, el Órgano de Selección, por unanimidad, acuerda convocar a los aspirantes que a continuación se indican para una entrevista personal el día 21 de junio de 2023, a las 11:00 horas, en la sede del Servicio de Asistencia a Entidades Locales (SAEL) de la Diputación Provincial de Cádiz, calle Ahumada nº 6, 11004 Cádiz.

Apellidos y nombre	
Díaz Abadía, Eva María	Muñoz Rompelanzas, Feliciano
García Vidal, María Luisa	Ruiz Gutiérrez, María del Rosario

Se realizará un único llamamiento a la hora indicada, comenzando el mismo por los aspirantes cuyo primer apellido comience por la letra "U". En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "U", el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "V", y así sucesivamente. Todo ello de conformidad con la Resolución de 9 de mayo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado (BOE núm. 114, de 13-5-2022).

Cada aspirante deberá exponer los méritos acreditados anteriormente y valorados por el tribunal, justificando su relación con las tareas a desempeñar. Los miembros del Tribunal de forma objetiva y motivada, propondrán una nota entre 0 y 10, se eliminará la nota más alta y más baja, haciéndose la media de las restantes. Los aspirantes empatados se ordenarán según las notas obtenidas de mayor puntuación a menor. En caso de persistir el empate, se resolverá en un sorteo público.

Con el fin de contar con la suficiente información para llevar a cabo la valoración de la entrevista, el Órgano de Selección acuerda por unanimidad, requerir a la Secretaria del Ayuntamiento para que incorpore al procedimiento una certificación expresiva de las funciones que se realizan en el puesto de trabajo que se pretende cubrir.

En Bornos, a 7/6/23. El Secretario, Fdo.: F. Javier Moldes González
Nº 81.193

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
ANUNCIO

De conformidad con el artículo 104.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por el presente se hace público que, por Decreto de la Alcaldía-Presidencia nº 5356 de 05 de junio de 2.023, se dispone a nombrar personal eventual con dedicación completa del Excmo. Ayuntamiento de Algeciras, a:

NOMBRE Y APELLIDOS: DON CHRISTIAN CABALLÉ VERA
DNI: ***8342**
RETRIBUCIONES ANUALES: 18.128,26 €
 7/6/23. EL ALCALDE. Fdo.: José Ignacio Landaluce Calleja.
Nº 81.322

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

Expediente nº: 2397/2022

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021)

Asunto: Dos peones de servicios varios, un limpiador/a parque infantil y un limpiador/a instalaciones deportivas

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Providencia de Alcaldía	14/12/22	
Informe Jurídico	14/12/22	
Bases que han de regir la Convocatoria y el proceso de estabilización temporal	14/12/22	
Informe-Propuesta de Resolución	14/12/22	
Informe de Fiscalización	14/12/22	
Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases	14/12/22	Nº 988/2022
Anuncio BOP	20/12/22	Nº 241
Anuncio BOP corrección de errores	23/12/22	Nº 244
Anuncio BOJA	20/01/23	Nº 13
Anuncio en el BOE	27/02/23	Nº 49

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión. Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

Dos plazas de Peón de servicios varios, una plaza de Limpiador/a parque infantil y una plaza de Limpiador/a instalaciones deportivas de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

Examinada la documentación que acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

1. DOS PLAZAS DE PEÓN DE SERVICIOS VARIOS

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
ANTONIO PEREZ PEREZ	***6443**
ANTONIO JESUS BENITEZ JAIME	***6216**
ANTONIO BLANCO MENA	***8068**
Inmaculada Román Ardila	***6498**
MANUEL DOMINGUEZ DOMINGUEZ	***7207**
JESUS ATIENZA HEREDIA	***9377**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
ADILA RAMMAOUI WARDANI	***0520**	Anexo II incompleto. Subsanable
CRISTINA VILLALBA SARMIENTO	***6873**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JOSE ANTONIO SANCHEZ ARDILA	***6692**	Anexo II incorrecto. Subsanable
DAVINIA FALCON MORILLO	***5546**	No presenta DNI. Subsanable
JOSEFA SALGUERO OLIVA	***8355**	Anexo I especificar plaza a la que opta. Anexo II méritos profesionales y formativos específicos de la plaza a la que opta. Subsanable
FRANCISCO JOSE SANCHEZ MARTINEZ	***6684**	Anexo II incorrecto y no presenta DNI. Subsanable.
YOLANDA ROMAN ARDILA	***1970**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JUAN FRANCISCO MELENDEZ FERNANDEZ	***9772**	Anexo II incorrecto. Subsanable
MARIO TRUJILLANO LOPEZ	***7259**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ANTONIO HIDALGO CALVO	***2419**	Anexo II incorrecto. Subsanable

2. UNA PLAZA DE LIMPIADOR/A DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
ANTONIO JESUS BENITEZ JAIME	***6216**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
JOSE MANUEL SALGUERO CALVILLO	***8229**	Anexo I incompleto. Subsanable
CRISTINA VILLALBA SARMIENTO	***6873**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ANDRES ANGULO ROMERO	***6445**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JOSEFA SALGUERO OLIVA	***8355**	Anexo I especificar plaza a la que opta. Anexo II méritos profesionales y formativos específicos de la plaza a la que opta. Subsanable
CARLA ISABEL MARTINEZ LEON	***8454**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable
MARIAGANFORNINA GORDILLO	***7854**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable

3. UNA PLAZA DE LIMPIADOR/A DE PARQUE INFANTIL

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
GREGORIO ROMAN CASTRO	***6495**
MANUEL DOMINGUEZ DOMINGUEZ	***7207**
FRANCISCO MUÑOZ COZAR	***8424**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
CRISTINA VILLALBA SARMIENTO	***6873**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ANDRES ANGULO ROMERO	***6545**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ANTONIO ARDILA ROMERO	***6430**	Anexos I y II incompletos (falta firma en ambos). Subsanable
JUAN FRANCISCO MELENDEZ FERNANDEZ	***9772**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JOSEFA SALGUERO OLIVA	***8355**	Anexo I especificar plaza a la que opta. Anexo II méritos profesionales y formativos específicos de la plaza a la que opta. Subsanable
CARLA ISABEL MARTINEZ LEON	***8454**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable
MARIAGANFORNINA GORDILLO	***7854**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable

SEGUNDO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia y el tablón de anuncios alojado en la sede electrónica de este Ayuntamiento para mayor difusión.

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

6/6/23. Fdo.: PILAR GARCÍA CARRASCO. Alcaldesa. Fdo.: MARIA LUISA MARTOS GUTIERREZ Secretaria-Interventora. **Nº 81.475**

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

Expediente nº: 2400/2022

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021)

Asunto: Auxiliar administrativo de servicios sociales, ludoteca y envejecimiento activo

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Providencia de Alcaldía	14/12/22	
Informe Jurídico	14/12/22	
Bases que han de regir la Convocatoria y el proceso de estabilización temporal	14/12/22	
Informe-Propuesta de Resolución	14/12/22	
Informe de Fiscalización	14/12/22	
Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases	14/12/22	Nº 992/2022
Anuncio BOP	21/12/22	Nº 242
Anuncio BOP corrección de errores	23/12/22	Nº 244
Anuncio BOJA	20/01/23	Nº 13
Anuncio en el BOE	03/03/23	Nº 53

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión. Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

Una plaza de Monitor/a de ludoteca, una plaza de Monitor/a envejecimiento activo y una plaza de Auxiliar Administrativo de servicios sociales de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

Examinada la documentación que acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

1. UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS SOCIALES

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
MARIA JOSE CAMACHO SALAS	***8688**
MARIA JOSE ROMERO PAVON	***9581**
MARIA DOLORES LOPEZ LUNA	***9429**
CRISTINA MARTIN MUÑOZ	***4669**
FERNANDO JOSE SOLER PECIÑA	***7430**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
RAQUEL BALBAS AGUILAR	***9698**	No presenta Anexo I ni Anexo II. Subsanable.
LOURDES VALLE GORDILLO	***3396**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable

2. UNA PLAZA DE MONITOR/A DE LUDOTECA

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
JOSEFA ROMERO DOBLAS	***9685**
CARLA ISABEL MARTINEZ LEON	***8454**
ANABEL CHACON ARDILA	***9346**
FERNANDO JOSE SOLER PECIÑA	***7430**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
NINGUNO		

3. UNA PLAZA DE MONITOR/A DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
FRANCISCA HIDALGO CALVO	***2419**
CRISTINA MARTIN MUÑOZ	***4669**

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
CARLA ISABEL MARTINEZ LEON	***8454**
Rocío Regla Medina Macías	***7157**
FERNANDO JOSE SOLER PECIÑA	***7430**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
NINGUNO		

SEGUNDO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia y el tablón de anuncios alojado en la sede electrónica de este Ayuntamiento para mayor difusión.

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

6/6/23. Fdo.: PILAR GARCÍA CARRASCO. Alcaldesa. Fdo.: MARIA LUISA MARTOS GUTIERREZ Secretaria-Interventora. **Nº 81.484**

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

Expediente nº: 2399/2022

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021)

Asunto: Trabajador/a social, auxiliar de radio y actos culturales y tres limpiadores/as a la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Providencia de Alcaldía	14/12/22	
Informe Jurídico	14/12/22	
Bases que han de regir la Convocatoria y el proceso de estabilización temporal	14/12/22	
Informe-Propuesta de Resolución	14/12/22	
Informe de Fiscalización	14/12/22	
Resolución de Alcaldía aprobando la Convocatoria y las Bases	14/12/22	Nº 991/2022
Anuncio BOP	20/12/22	Nº 241
Anuncio BOP corrección de errores	23/12/22	Nº 244
Anuncio BOP corrección de errores	06/02/23	Nº 24
Anuncio BOJA	19/01/23	Nº 12
Anuncio en el BOE	03/03/23	Nº 53

Expirado el plazo de presentación de solicitudes de admisión. Características de la plaza vacante objeto de la convocatoria:

Una plaza de Trabajador/a Social, una plaza de Auxiliar de radio y actos culturales y tres plazas de Limpiador/a de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

Examinada la documentación que acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.h), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos:

1. UNA PLAZA DE TRABAJADOR/A SOCIAL

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
RAFAELA ROMAN ARENAS	***7982**
CRISTINA MARTIN MUÑOZ	***4669**
GEMA BENITEZ VAZQUEZ	***8230**
MARIA FERNÁNDEZ CABEZA	***9143**
ANA NIETO LUQUE	***5636**
ANA VÁZQUEZ SÁNCHEZ	***6688**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
MARIA ESCOLAR HOLLGADO	***0006**	Anexo II incorrecto. Subsanable
SONIA FUENTES OTIÑAR	***2161**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ISABEL ORTIZ ROMERO	***9600**	No presenta Anexo II ni DNI. Subsanable.
SILVIA DOMINGUEZ CARPIO	***4431**	Anexo I incompleto. Subsanable.
FRANCISCO JESUS PARRADO GONZALEZ	***7125**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable.
FATIMA MARQUEZ VAZQUEZ	***6268**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable.
PATRICIA RUBIO GARCIA	***6286**	Solicitud presentada fuera de plazo. No subsanable.

2. UNA PLAZA DE AUXILIAR DE RADIO Y ACTOS CULTURALES

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
ANA BARBOSA SANCHEZ	***5316**
PILAR JAIME OLIVA	***9021**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
NINGUNO		

3. TRES PLAZAS DE LIMPIADOR/A

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI
ANTONIA PIÑA BAREA	***8330**
ANDRES ANGULO ROMERO	***6545**
YOLANDA VAZQUEZ BENITEZ	***0109**
MARIAFERNANDARAMIREZCARRETERO	***6558**
Inmaculada Román Ardila	***6498**
MANUEL DOMINGUEZ DOMINGUEZ	***7207**
JOSE ANTONIO SANCHEZ ARDILA	***6692**
JOSEFA SALGUERO OLIVA	***8355**
LUCIA PEREZ RUIZ	***9012**
IRENE SANCHEZ VAZQUEZ	***3676**
ANTONIO BLANCO MENA	***8068**

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
MARIA TERESA ROMAN SALGUERO	***8354**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ADILA RAMMAOUI WARDANI	***0520**	Anexo II incompleto. Subsanable
ANTONIA PEREZ JIMENEZ	***3584**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JOAQUINA JIMENEZ LAGOS	***3718**	Anexo II incorrecto. Subsanable
LAIDA ARDILA ROJAS	***3586**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JUANJOSEOLMEDOFERNANDEZ	***6217**	Anexo I incompleto y Anexo II incorrecto. Subsanable
YOLANDA ROMAN ARDILA	***1970**	Anexo II incorrecto. Subsanable
ANA SALGUERO POZO	***6498**	Anexo II incorrecto. Subsanable
CARLAISABELMARTINEZLEON	***8454**	Anexo II incorrecto. Subsanable
JOSEFA PAVON MONTERO	***8199**	Anexo II incorrecto. Subsanable
DAVINIA FALCON MORILLO	***5546**	No aporta DNI. Subsanable.

SEGUNDO. Publicar la relación provisional de admitidos y excluidos en el Boletín Oficial de la Provincia y el tablón de anuncios alojado en la sede electrónica de este Ayuntamiento para mayor difusión.

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

6/6/23. Fdo.: PILAR GARCÍA CARRASCO. Alcaldesa. Fdo.: MARIA LUISA MARTOS GUTIERREZ Secretaria-Interventora

Nº 81.519

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE
RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Expediente nº: 2392/2022

Procedimiento: Convocatoria y Proceso de Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021)

Asunto: Tres plazas de auxiliar de ayuda a domicilio

Visto que con fecha 29/05/2023 se ha enviado al Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para su publicación, Decreto de Alcaldía nº 473/2023 de fecha 25/05/2023 por el que se resuelve aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos dentro del procedimiento de selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) de tres plazas de auxiliar de ayuda a domicilio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Rectificar el error material, de hecho, o aritmético de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, padecido en el siguiente expediente:

Expediente:	2392/2022
Procedimiento:	Selección por Concurso (Ejecución de los Procesos de Estabilización de Empleo Temporal -D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021) de tres plazas de auxiliar de ayuda a domicilio.
Resolución:	Decreto de Alcaldía nº 473/2023
Fecha:	25/05/23

En el siguiente sentido:
Donde dice:

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
MANZANO HINOJO PEDRO	***2882**	No presenta documento que acredite la titulación exigida.- No subsanable

Debe decir:

Relación de Aspirantes Excluidos	DNI	Causa
MANZANO HINOJO PEDRO	***2882**	No presenta documento que acredite la titulación exigida.- Subsanable

SEGUNDO. Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia y el tablón de anuncios alojado en la sede electrónica de este Ayuntamiento para mayor difusión.

El aspirante excluido dispone de un plazo de cinco días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el BOP, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

TERCERO. Se hace constar específicamente que para las otras dos aspirantes excluidas provisionalmente por Decreto nº 473/2023 de fecha 25/05/2023 el plazo de subsanación de cinco días hábiles comenzará a computarse a partir de la publicación de dicho Decreto nº 473/2023 de fecha 25/05/2023 en el BOP.

6/6/23. Fdo.: PILAR GARCÍA CARRASCO. Alcaldesa. Fdo.: MARIA LUISA MARTOS GUTIERREZ Secretaria-Interventora

Nº 81.544

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

Resolución de Alcaldía nº 2622 de 26 de mayo de 2023 por la que se aprueba las nuevas bases modificadas para la convocatoria de ayudas económicas del Ilustre Ayuntamiento de San Roque para el fomento entre los jóvenes que entran en la mayoría de edad del uso de las TIC en el ámbito educativo y social, firmadas en fecha 26/05/2023.

BDNS (Identif.): 673495

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/673495>)

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 Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.hacienda.gob.es/bdnstrans/index>):

CONVOCATORIA DE AYUDAS ECONÓMICAS DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE PARA EL FOMENTO ENTRE LOS JÓVENES QUE ENTRAN EN LA MAYORÍA DE EDAD DEL USO DE LAS TIC EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y SOCIAL.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El Ilustre Ayuntamiento de San Roque, consciente de la insuficiencia de medios económicos de muchas familias de este municipio para hacer frente a los gastos derivados de la adquisición de nuevas tecnologías y consciente de la necesidad y conveniencia de fomentar el uso de las TIC entre los jóvenes que alcanzan la mayoría de edad con fines tanto educativos como sociales y laborales, establece una línea de ayuda para este fin, dirigida a los jóvenes que cumplan su mayoría de edad a lo largo de 2023.

Artículo 1. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de esta convocatoria conceder, en el régimen de competencia competitiva, ayudas para la compra de equipo tecnológico (ordenador de mesa, ordenador portátil o tablet) por importe máximo de 500 euros.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y régimen aplicable.

Las ayudas que se conceden tendrán carácter de subvención, por lo que se regirán por estas bases, por las Bases de Ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento y por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Atendiendo a la naturaleza de la presente subvención y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.3 de la Ley General de Subvenciones, se realizará mediante abonos a cuenta.

Artículo 3. Crédito presupuestario.

El importe total máximo destinado a la financiación de esta ayuda asciende a 240.000 €, con cargo al presupuesto general del Ayuntamiento para el ejercicio 2.023. Consta en el expediente retención de crédito, en la que se hace constar que existe consignación en la aplicación presupuestaria 32300 780 (ayuda a la digitalización) del presupuesto 2.023, por un importe de 240.000 € (doscientos cuarenta mil euros).

Artículo 4. Requisitos generales para la ayuda.

1.- Obtener la mayoría de edad a lo largo del 2.023.
2.- Estar empadronados en San Roque, con una antigüedad mínima de 12 meses.

3.- Estar matriculado en organismo público o privado, en estudios oficiales.
4.- No tener deuda tributaria alguna con el Ayuntamiento de San Roque.
Artículo 5. Cuantía, concesión y pago de las ayudas.
5.1. La cuantía individual de la ayuda será como máximo de 500 euros.
5.2. El pago de las ayudas se efectuará mediante transferencia bancaria, en la cuenta que deberá indicar la persona solicitante en el impreso de la solicitud.
Artículo 6.- Plazo y lugar de presentación de las solicitudes.
6.1. El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes a contar desde el siguiente al día a la publicación de las presentes bases en el BOP de Cádiz, previa comunicación a la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

6.2. Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o en las Alcaldías de Barrio del término municipal, donde se registrará la entrada de cada una de ellas, sin perjuicio de la posibilidad de presentarla por cualquiera de los medios previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a través solicitud específica.

La solicitud se dirigirá a la Delegación de Educación bajo la coordinación de la Secretaría General.

Artículo 7. Documentos.

Los documentos que deben acompañar la solicitud son:

1.- En el supuesto de que a la fecha de la presentación de la instancia el solicitante/beneficiario sea mayor de edad:

- Instancia general solicitando la subvención.
- Fotocopia del DNI/NIF/NIE de la persona solicitante.
- Documento acreditativo del número de cuenta bancaria con IBAN, cuyo titular debe ser la persona solicitante.
- Autorización del solicitante para consultar su empadronamiento, que se incluirá en la misma solicitud según modelo que se adjunta.
- Documentación acreditativa de la matriculación, en organismo público o privado, en estudios oficiales del beneficiario.
- Declaración de no tener deuda tributaria alguna con el Ayuntamiento y autorización, si procede a que se expida la correspondiente certificación.
- Declaración responsable de no haber recibido otros fondos cuya suma supere el coste del gasto subvencionable.

2.- En el supuesto de que a la fecha de presentación de la instancia el beneficiario aún no haya obtenido la mayoría de edad, pero la vaya a obtener durante el 2023:

- Instancia general del padre/madre o tutor legal solicitando la subvención en representación del beneficiario.
- Fotocopia del DNI/NIF/NIE del padre/madre o tutor legal solicitante, así como del DNI/NIF/NIE del beneficiario menor de edad.
- Fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco o documento acreditativo de la tutoría legal entre el solicitante y el beneficiario.
- Documento acreditativo del número de cuenta bancaria con IBAN, cuyo titular debe ser el padre/madre o tutor legal del beneficiario.
- Autorización del padre/madre o tutor legal para consultar el empadronamiento del beneficiario, que se incluirá en la misma solicitud según modelo que se adjunta.
- Documentación acreditativa de la matriculación, en organismo público o privado, en estudios oficiales del beneficiario.
- Declaración del padre, madre o tutor legal, de no tener deuda tributaria alguna con el Ayuntamiento y autorización, si procede a que se expida la correspondiente certificación.
- Declaración responsable del padre, madre o tutor legal de no haber recibido otros fondos cuya suma supere el coste del gasto subvencionable.

Artículo 8.- Comisión de valoración.

La evaluación previa de las solicitudes y documentación presentada se llevará a cabo por un órgano colegiado denominado Comisión de Valoración. El funcionamiento de la Comisión de Valoración y las funciones de sus integrantes se ajustará en todo momento a las previsiones contenidas sobre órganos colegiados en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La composición de la comisión de valoración será la siguiente:

Persona que ostente la Alcaldía del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o la persona en quien éste delegue.

Un Concejil designado por el Sr. Alcalde.

Sra. Secretaria del Ilustre Ayuntamiento de San Roque o la persona en quien ésta delegue.

Dos técnicos del Ayuntamiento.

8.1. La Comisión de Valoración, previo examen y estudio de las solicitudes, será la encargada de emitir un informe de propuesta de adjudicación provisional, el cual será elevado al Alcalde para su aprobación provisional. El decreto de adjudicación provisional será publicado en el tablón de edictos del Ayuntamiento de San Roque, indicando los beneficiarios y la cuantía, los no beneficiarios y los excluidos, con indicación de la causa de estos últimos. Los solicitantes tendrán un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la resolución para presentar alegaciones, en su caso, que serán resueltas por la Comisión.

8.2. Una vez finalizado el plazo de presentación de reclamaciones y resueltas las mismas, en su caso, por la Comisión de Valoración, se aprobará y publicará un listado definitivo de los beneficiarios.

Artículo 9. Justificación de la subvención y plazo máximo para el pago de la ayuda.

El Ayuntamiento en el plazo de un mes desde la publicación del listado definitivo de beneficiarios procederá al pago de la subvención a favor de los beneficiarios correspondientes. El pago de la ayuda se realizará mediante transferencia bancaria en la cuenta que el beneficiario/solicitante haya indicado en su solicitud.

La justificación de la subvención recibida podrá realizarse hasta el día 30 de diciembre de 2023. En el supuesto que el beneficiario de la subvención fuera menor en el momento de la presentación de la instancia, pero que hubiera alcanzado la mayoría de edad en el 2023 antes de la fecha máxima para la justificación, será el beneficiario quien deba presentar los documentos necesarios para su justificación.

Para la justificación deberán presentarse los siguientes documentos:

- Factura debidamente conformada.
- Documento acreditativo de la realización del pago o ticket de la compra

Estos documentos (1 y 2) deberán adjuntarse a una instancia general dirigida a la Intervención de Fondos Municipal. En este caso, el beneficiario deberá presentar

declaración de no tener deuda tributaria alguna con el Ayuntamiento y autorización, si procede a que se expida la correspondiente certificación.

En el supuesto de que a la fecha de justificar, el beneficiario no tuviera la mayoría de edad, la justificación deberá presentarla el solicitante.

Artículo 10. Incompatibilidad de las ayudas.

Las ayudas económicas contempladas en la presente convocatoria será compatibles con cualquier otro tipo de ayudas públicas destinadas para la misma finalidad. No obstante, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el apartado 21.b) de la Base 13ª de Ejecución del presente presupuesto cuando se dispone que se habrá de presentar obligatoriamente declaración responsable de no haber recibido otros fondos cuya suma supere el coste del gasto subvencionable, en consonancia con lo dispuesto en el art. 19.3 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 11. Obligaciones de los beneficiarios.

La concesión de ayudas comporta las siguientes obligaciones:

- Cooperar con la administración municipal en cuantas actividades de inspección y verificación se lleven a cabo, en orden a asegurar el destino final de la ayuda.
- Las personas beneficiarias deberán encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales con la Hacienda Local.

Artículo 12. Pago de las ayudas.

El pago de las ayudas, se efectuará mediante transferencia bancaria en la cuenta, que deberá indicar la persona solicitante en el impreso de solicitud.

Artículo 13. Plazo máximo para resolver.

El plazo de resolución y publicación será de 3 meses contados desde la fecha en la que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.

San Roque, 26 de mayo de 2023. Dª Ana Núñez de Cossio, Secretaria General del Ilustre Ayuntamiento de San Roque.

Nº 81.546

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

ANUNCIO

NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE SUBVENCIONES PARA EL SERVICIO DE DESARROLLO ESTRATÉGICO MUNICIPAL

Con fecha 30 de mayo de 2023 el Sr. Alcalde-Presidente ha dictado Decreto, inscrito en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía al número 02075/2023, del siguiente tenor literal:

Resultando que ha finalizado el proceso selectivo para la provisión del puesto de Responsable de Subvenciones, codificado en la vigente Relación de Puestos de Trabajo con el n.º FN.A1.037 para el servicio de Desarrollo Estratégico Municipal, encuadrado en la Escala Administración Especial, Subescala Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, vacante en la plantilla de personal mediante el sistema de concurso y cuyas Bases de la convocatoria fueron publicadas en el BOP de Cádiz n.º 67 el 12 de abril de 2023.

Resultando que el Tribunal Calificador en fecha 15 de mayo de 2023 ha efectuado propuesta de nombramiento a favor de la única aspirante que ha obtenido la puntuación definitiva más alta en el proceso selectivo.

Considerando Informe del Jefe de Personal y Administración General, de 22 de mayo de 2023, manifestando que la aspirante propuesta ha presentado, dentro de plazo, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos.

Y visto Informe de la Interventora de Fondos n.º 543/2023, de 24 de mayo, de fiscalización favorable a la tramitación del expediente.

En virtud de las atribuciones que me confiere la legislación vigente y, en concreto, los artículos 21.1.h) y 102.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, art. 136 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, vengo a

RESOLVER:

Primero.- Nombrar a Dª. Ana Patricia Pérez Paredes, provista del NIF ***4630**, para ocupar el puesto de trabajo de Responsable de Subvenciones para el servicio de Desarrollo Estratégico Municipal, encuadrado en la Escala Administración Especial, Subescala Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1 y codificado con el número FN.A1.037 de la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

Segundo.- Comunicar a la interesada que el plazo de toma de posesión será de treinta días naturales desde la adopción del Acuerdo de la Comisión de Valoración y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en el Tablón de Edictos de la página web corporativa.

Tercero.- Dese traslado de la presente Resolución a la Delegación de Subvenciones, al Departamento de Nóminas, Intervención Municipal y Oficina Municipal de Personal a los efectos oportunos.

Cuarto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de Noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 6/6/23. El Alcalde en funciones. Fdo. Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo. Carmen Rocío Ramírez Bernal.

Nº 81.562

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN

ANUNCIO

EXPTE: 946/2023.

Por medio del presente se pone en conocimiento, que mediante decreto de

Alcaldía de fecha 06/06/2023, en uso de las atribuciones conferidas por la normativa vigente SE HA RESUELTO:

PRIMERO.- DELEGAR el acto solemne de celebración y autorización del matrimonio civil, entre D. José Luis Cantalejo Andrade y D^a. Miriam Carrasco López, previsto para el día 10 de Junio de 2023, en la Concejal de este Ayuntamiento, D^a JOANA CANTALEJO ANDRADE.

SEGUNDO.- La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su fecha, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo será fijada en el Tablón de Anuncios de esta Casa Consistorial y de ella se dará cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

TERCERO.- En lo no previsto, se estará a lo establecido en la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el 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 y demás disposiciones que resulten de aplicación.

Lo que se hace público para general conocimiento,
8/6/23. Villamartín. El Alcalde, Juan Luis Morales Gallardo. Firmado. N^o 81.634

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

N.I.G.: 1102044420210002861. Procedimiento: Despidos / Ceses en general 952/2021. Negociado: 7 Materia: Materia sin especificar. Demandante: JUAN CARLOS LEON PONCE. Abogado/a: ALBERTO DE LOS SANTOS DIAZ MATADOR. Demandado: JOSE DEL MORAL DE LA BASTIDA (RESTAURANTE LA BASTIDA)

Letrada de la Administración de Justicia D.^a Rosario Mariscal Ruiz hago saber:

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se siguen los autos n^o 952/21 sobre despido a instancia de Juan Carlos Leon Ponce contra Jose del Moral de la Bastida en la que con fecha 1-2-2023 se ha dictado sentencia n^o 35/23 y Auto aclaración 9-2-2023 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA
AUTOS 952 SENTENCIA 35/23

En Jerez de la Frontera a dieciséis de Mayo de 2023.

Dña. María Soledad Ortega Ugena, MAGISTRADO JUEZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre Despido seguidos a instancia de D. Juan Carlos León Ponce contra Jose del Moral de la Bastida, ha pronunciado la siguiente:

**SENTENCIA Y AUTO ACLARACIÓN
FALLO**

Que estimando la demanda formulada por DON JUAN CARLOS LEÓN PONCE contra DON JOSÉ DEL MORAL DE LA BASTIDA debo declarar y declaro la improcedencia del despido acordado por la parte demandada, condenando a ésta a que en el plazo de CINCO DÍAS a contar desde la notificación de la sentencia OPTÉ entre: • la READMISIÓN del actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los SALARIOS DE TRAMITACIÓN dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia en caso de optar por la readmisión. • o a su elección, a que le abone una INDEMNIZACIÓN de 394'84 €, y caso de no hacerlo, se entenderá que opta por la readmisión con abono de salarios de tramitación.

Así mismo debo condenar y condeno al demandado al abono de 1.387'88 € más el 10% de interés de mora.

Se advierte al/a la destinatario/a que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a JOSE DEL MORAL DE LA BASTIDA en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de/l .

En Jerez De La Frontera, a 23/5/23. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

N^o 80.767

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA HAGO SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 682/2020, sobre procedimiento ordinario de cantidad, a instancia de HERMINIA VARGAS GÓMEZ contra XEREZ CLUB DEPORTIVO S.A.D. S.L., en la que con fecha 16/05/2023 se ha dictado Sentencia n^o 151/23 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA
AUTOS núm. 682/20 SENTENCIA núm. 151/23

En Jerez de la Frontera, a dieciséis de mayo del dos mil veintitrés.

La ILMA SRA DOÑA MARÍA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADA JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL N^o. 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD seguidos a instancia de DOÑA HERMINIA VARGAS GÓMEZ contra CLUB XEREZ CD SAD. EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

**SENTENCIA
FALLO**

Que estimando parcialmente la demanda formulada por DOÑA HERMINIA VARGAS GÓMEZ contra CLUB XEREZ CD SAD, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 2.400 € netos, incrementados en el 10% correspondiente en concepto de intereses por mora.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma es firme y frente a ella no cabe formular recurso por la cuantía de la reclamación.

Así por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a XEREZ CLUB DEPORTIVO S.A.D. S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libre el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de CÁDIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Jerez De La Frontera, a 30/5/23. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

N^o 80.774

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 569/2020, sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD en general, a instancia de ANTONIO SÁNCHEZ DE LA CALLE contra CLUB XEREZ CD, S.A.D., en la que con fecha 16.05.23 se ha dictado sentencia n^o 152/23 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 JEREZ DE LA FRONTERA AUTOS núm. 569/20 SENTENCIA núm. 152/23 En Jerez de la Frontera, a dieciséis de mayo del dos mil veintitrés. La ILMA. SRA. DOÑA MARÍA DE LA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADA JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2 de Jerez de la Frontera, tras haber visto los presentes autos sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD seguidos a instancia de DON ANTONIO SÁNCHEZ DE LA CALLE contra CLUB XEREZ CD SAD. EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

**SENTENCIA
FALLO**

Que estimando la demanda formulada por DON ANTONIO SÁNCHEZ DE LA CALLE contra CLUB XEREZ CD SAD, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la demandante la cantidad de 3.600 € netos, incrementados en el 10% correspondiente en concepto de intereses por mora. Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular de suplicación mediante anuncio del mismo en el plazo de cinco días a contar desde la notificación ante este Juzgado de lo Social. Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 1256 0000 65 0569 20 en el BANCO DE SANTANDER (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento). Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento). Así por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a CLUB XEREZ CD, S.A.D., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libre el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

30/5/23. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo 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. N^o 80.777

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

Administración: Calle Ancha, n^o 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959