



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Viernes 26 de junio de 2020

Número 147

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad:
Delegación Territorial en Sevilla:
Plan de igualdad de la empresa Gelim Andalucía, S.A. 3

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:

- Área de Empleado Público:
Masa salarial del personal laboral para 2019 14
- Área de Hacienda:
Expediente de modificación presupuestaria 15

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 1: autos 5/20, 7.1/20 y 57/19; número 2: autos
1228/18; número 4: autos 1055/19; número 5: autos 475/18
y 876/18; número 6: autos 25/19, 305/19, 29/17 y 326/19;
número 10: autos 736/18, 738/18, 190/19, 1344/13 y 436/16;
número 11: autos 1062/17, 658/18 y 1071/17. 16
- Jaén.—Número 2: autos 550/16 y 495/16. 27
- Juzgados de Primera Instancia:
Sevilla.—Número 1: autos 296/13; número 3: autos 1388/15;
número 12: autos 129/19. 28

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Nombramiento de personal 30
- Lantejuela: Bases para la creación de una bolsa de trabajo
de Educador. 30
- Bases para la creación de una bolsa de trabajo de Auxiliar
de Guardería 37
- Los Molares: Expediente de calificación ambiental. 42

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Gelim Andalucía, S.A.
Expediente: 41/11/0035/2020.
Fecha: 29 de mayo de 2020.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: María Pilar Mora Moreno.
Código: 41100222112020.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Gelim Andalucía, S.A., (Código 41100222112020).

Visto lo dispuesto en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.) por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («BOE» n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación («BOE» n.º 57, de 7 de marzo de 2019); los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y convenio colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar planes de igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del plan de igualdad constituye un derecho de negociación colectiva (artículo 2 ET), concluyéndose que el plan de igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los convenios colectivos o pactos de empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado (STS-403/2017, de 9 de mayo) y todo ello en concordancia con los pronunciamientos jurisprudenciales al respecto (STS n.º 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del plan de igualdad en las empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE» n.º 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueban planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueban planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («BOJA» n.º 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Plan de Igualdad de la empresa Gelim Andalucía, S.A. (Código 41100222112020).

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 29 de mayo de 2020.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GELIM ANDALUCÍA, S.A.

1. INTRODUCCIÓN.

Tras un periodo de negociación de cuatro meses las partes negociadoras legitimadas y firmantes de este Plan de Igualdad, han alcanzado un compromiso y un acuerdo de Empresa con el establecimiento y con el desarrollo de políticas que van a seguir integrando en la misma la igualdad de trato y oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores, para evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y para impulsar y fomentar activamente las medidas oportunas y necesarias para conseguir igualdad real y efectiva en la ámbito de esta empresa.

Destacar que, esta empresa al tener la consideración de Centro Especial de Empleo, desarrolla medidas de ajuste personal y social a sus trabajadoras y trabajadores discapacitados, a través de su equipo multidisciplinar, lo que garantiza en todo momento la igualdad de oportunidades entre todos ellos.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge que la violencia de género es una manifestación de la discriminación. El artículo 2 relativo a los principios rectores, dispone en el apartado d) que en la Ley se articulan un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines el garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género. El reciente Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha efectuado considerables modificaciones en la normativa que regulaba el anterior Plan de Igualdad de la Empresa (L.O. 3/2007, 22 de marzo), ampliando su contenido debiendo al menos, contener las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Analizada y compartida entre las partes negociadoras la esencia de esta nueva normativa legal para la elaboración de este Plan de Igualdad en la Empresa, ambas han seguido los siguientes pasos:

1. *Creación de una Comisión de Igualdad:*

Dicha Comisión ha sido constituida y formada por personas la Representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, así como por la Dirección de la propia empleadora. Las actas de constitución de reuniones posteriores en el seno de esta comisión negociadora quedan custodiadas por ambas partes mediante duplicado ejemplar.

Esta comisión bipartita ha asumido todas las competencias referentes a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan. La comisión negociadora asume directamente funciones de garante para que la empresa cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, la comisión ha elaborado y aprobado posteriormente en la primera fase de la negociación el diagnóstico de situación de la Empresa en base a los datos reales facilitados por ésta, cotejados y analizados posteriormente por la RLT.

2. *Diagnóstico de situación actual en la empresa:*

Posteriormente, las partes han efectuado el preceptivo estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la Empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la Empresa, así como su posterior análisis. En base a éste, el presente Plan de Igualdad se ha adaptado a la realidad de la empresa con el establecimiento de puntos comunes pactados por las partes negociadoras. Los puntos analizados han sido los nueve ya relacionados.

Los objetivos del diagnóstico efectuado han sido los de identificar las posibles prácticas discriminatorias que se pudieran producir en la empresa, definir los objetivos a conseguir y, por último, decidir las acciones a desarrollar. Por último, las partes han pactado las acciones positivas a realizar para corregir una situación de desigualdad detectada. Todos los datos entregados por parte de la empresa para el estudio y diagnóstico de la situación actual quedan custodiados por la propia Comisión de Igualdad.

3. *Negociación:*

Una vez identificados los objetivos, las partes han fijado las propuestas de negociación mediante una serie de medidas y de actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su propia negociación. Para llevar a cabo un correcto desarrollo del Plan de Igualdad Las partes han consensuado su previa comunicación a toda la plantilla (obligación bidireccional RLT/empresa) en lo que respecta a su existencia como a las propias acciones que lo forman.

La comisión negociadora se ha constituido, a su vez, como Comisión de Seguimiento, Evaluación y Control con el fin de obtener un conocimiento preciso sobre las medidas implantadas, tendente a la comprobación de que las mismas se están llevando a cabo en la dirección adecuada. Entre las funciones de esta comisión estarán las de detectar posibles errores en su implantación o las desviaciones respecto de los resultados buscados en la negociación y esperados posteriormente.

4. *Adaptación:*

Con esta fase las partes pretenden una mejora constante tanto en los objetivos como en los medios utilizados para alcanzarlos, buscando siempre la excelencia y consecución de una verdadera igualdad. La comisión de seguimiento compele a la Empresa a tener un compromiso claro e inequívoco en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrollan las actividades de la Empresa desde la selección y la promoción profesional, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal y familiar.

Las partes manifiestan que con la elaboración de este Plan de Igualdad la empresa está en posición de asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, debiendo contar para ello con la Representación Legal de los Trabajadores, no solo en el proceso de negociación colectiva ya desarrollado, sino en todo el proceso de desarrollo posterior, aplicación efectiva y seguimiento de este Plan de Igualdad.

5. *Resultado consensuado del diagnóstico previo:*

La empresa Gelim Andalucía, S.A., calificada como Centro Especial de empleo, tiene como actividad principal la prestación de servicios de limpieza y servicios auxiliares, así como la gestión integral de uno o de todos ellos en edificios de todo tipo, locales, plantas industriales, y en sus anexos pertenecientes a los clientes que desarrollan su actividad en diferentes sectores, siendo los más frecuentes los de oficinas y despachos, educación, transportes e industria. De esta forma, la empresa aplica a las relaciones laborales de su plantilla los distintos convenios colectivos sectoriales, a nivel provincial, autonómico y estatal. La empresa y los trabajadores están afectados por un convenio de ámbito empresarial exclusivamente para los servicios auxiliares y complementarios de oficinas, locales y edificios con sus anexos que no presentan una regulación convencional a nivel sectorial. Así mismo, la empresa y parte de sus trabajadores y de sus trabajadoras (mano de obra indirecta o estructura) están afectadas y afectados por un convenio de ámbito de grupo empresarial mercantil, que transversalmente aplica a todo el personal de estructura de las empresas del Grupo mercantil ISS. La regulación convencional de todas las relaciones laborales de la empresa supone una garantía inicial de estabilidad y legalidad en todas las materias analizadas previamente en la fase de diagnóstico.

En la mayoría de estos convenios colectivos mencionados, se encuentran pactadas diferentes cláusulas de estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras, para el caso de adjudicaciones sucesivas de los diferentes servicios a diferentes empresas contratistas. Todo ello supone que el acceso al empleo se hace mayoritariamente como consecuencia de la aplicación de estas cláusulas de subrogación de origen convencional quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las mismas condiciones laborales y salariales acreditadas.

El sistema de acceso al empleo para el grupo obrero previsto en algunas de estas normativas convencionales conlleva una dificultad para la empresa a la hora de cambiar tendencias en los porcentajes de contratación por categorías profesionales. Aunque en el caso de que la selección la haga la propia empresa, se utiliza un procedimiento estandarizado para todos los candidatos y candidatas, independientemente el sexo de este, no valorándose ese aspecto para la idoneidad o no al puesto de trabajo. Por otra parte, respecto al personal administrativo, gestor y técnico de la empresa, el acceso al empleo se hace mediante un sistema de promoción interna y contratación externa regulado en un procedimiento interno de empresa que garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación. Existe un convenio de Grupo empresarial que regula todas las condiciones laborales, sociales, económicas y sindicales del denominado

personal de estructura o mano de obra indirecta, compuesto por ochocientos trabajadores y trabajadoras que están afectados y afectadas por el convenio colectivo del grupo mercantil.

Así pues, podemos concluir que las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen reguladas e impuestas en los distintos convenios colectivos que garantizan la adquisición inicial y el posterior mantenimiento de las condiciones laborales y económicas. Respecto al personal administrativo y técnico de la empresa, los procedimientos de promoción y selección de personal garantizan la igualdad de oportunidades, en la propia normativa de aplicación a nivel empresa y respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, la empresa se ajusta a los distintos convenios colectivos, no presentando problemas al respecto.

Asimismo, el actual protocolo de buenas prácticas para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo existente en el grupo de empresas ISS ha sido revisado y actualizado por las partes negociadoras de conformidad en su 108 reunión celebrada el pasado junio en Ginebra, donde se ha adoptado un nuevo Convenio y una Recomendación complementaria para frenar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El convenio citado se aplica a todos los sectores, tanto el público como el privado e incluye el ámbito laboral en el que pueden tener lugar la violencia y el acoso incluyendo espacios públicos y privados, así como los lugares donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, también en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo. Igualmente, se contempla el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, el alojamiento proporcionado por el empleador y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. El objetivo de la nueva norma internacional del trabajo es proteger a los trabajadores así como a otras personas en el mundo del trabajo, con ello se incluye a los trabajadores asalariados, según se definan en la legislación y la práctica de cada estado, a las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual (las personas en formación, los pasantes y los aprendices) pero también los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes acoso y la violencia, medios de control de la aplicación del convenio y vías de reclamación orientación, formación y sensibilización.

La empresa Gelim Andalucía, S.A. tiene en la actualidad una plantilla contratada en Andalucía de 367 trabajadores de la cual, el 62% del total está compuesta por mujeres. Para la elaboración del diagnóstico previo y preceptivo, las partes negociadoras han partido del principio de presencia o composición equilibrada. Se han estudiado los porcentajes de presencia en los distintos grupos y niveles profesionales de la empresa, así como por grupos de edad.

2. DEFINICIONES.

Acciones positivas.

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la LOIEMH).

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa del derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7 LOIEMH).

Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7 LOIEMH).

Brecha de género.

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial.

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad.

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos progenitores sea igual.

Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOIEMH).

Discriminación indirecta por razón de sexo.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, artículo 6.2).

División sexual del trabajo.

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Estereotipos de género.

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género.

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación 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 (Estatuto de los Trabajadores (ET), artículo 28).

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 (LOIEMH, artículo 3).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (LOIEMH, artículo 5).

Igualdad efectiva.

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias.

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres ((LOIEMH, artículo 9).

Participación equilibrada de mujeres y hombres.

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género.

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, artículo 43).

Plan de igualdad de la empresa.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, artículo 46).

Segregación horizontal.

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical.

Es también conocida como «techo de cristal» y es aquella producida por una concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (ET, artículo 28).

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, artículo 44.1).

Violencia de género.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN.

El Plan de Igualdad de la empresa se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

Según lo expuesto en el apartado anterior, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en las materias referidas en el mismo.

A modo de extracto, en el diagnóstico se señalaba que:

Los grupos profesionales por sexo son los siguientes en la empresa:

<i>Categorías</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Limpiador/a	223	130	353
Especialista	0	1	1
Oficial 3.ª Mantenimiento	0	1	1
Aux. Carros	0	1	1
Conserje	0	5	5
Responsable de equipo	3	1	4
Gestora de Servicios	1	0	1
Respons. Integración	0	1	1
Total	227	140	367

Y por grupos de edad la plantilla se dispone de la siguiente forma:

<i>Edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
-25 años	5	2	7
De 25 a 39 años	38	31	69
De 40 a 54 años	123	74	197
+55 años	61	33	94
Total	227	140	367

De estos datos analizados en su momento, se desprende con claridad que en ninguno de los grupos existe una brecha en la contratación. Solo en la categoría de oficiales, especialistas y conserjes es donde encontramos nula representación de la mujer, siendo estas categorías la de menor número total de trabajadores.

Existe en la actualidad un 70% de la plantilla de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos, lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Hay que tener en cuenta, que parte del personal pasa subrogado a la empresa, generándose ocasiones en las que se puedan encontrar desequilibrios.

Respecto a la formación de la plantilla se hacen necesarios cursos de formación adaptados para que las mujeres subrepresentadas puedan acceder a los niveles profesionales de mayor especialización operativa, en este caso, en la categoría de especialistas de limpieza.

Para concluir, los criterios de reclutamiento y selección del personal operativo deben seguir estándares objetivos pasando los filtros necesarios para garantizar la no discriminación de las mujeres, en las funciones y categoría de subrepresentación ya comentada.

Programa de actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las áreas de mejora detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas necesarias para conseguir los objetivos señalados.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas por cada parte (Comisión de Seguimiento) se recogerá la información sobre su grado de realización, los resultados y su impacto en la empresa. Esta información puede ir acompañada de la documentación necesaria.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo de la empresa -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- así como a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

5. VIGENCIA DEL PLAN.

Este Plan de Igualdad tiene una duración de tres años (3), desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2022 transcurrido el plazo, las partes prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Objetivos. Este Plan quedará prorrogado tácitamente de año en año hasta que no sea sustituido parcial o totalmente por otro.

6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

Objetivos generales:

1.- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.

2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.

3.- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.

4.- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.

5.- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

6.- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

7.- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

8.- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

9.- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

10.- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

11.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

12.- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Objetivos específicos:

A la vista de los campos de mejora detectados, las partes negociadoras de este plan fijan los siguientes objetivos para evitar y corregir las posibles contingencias que por razón de sexo pudieran presentarse en la empresa:

Primer objetivo: Incorporar a la mujer en el grupo de especialistas. El nivel profesional afectado está directamente relacionado con la actividad de especialistas en el sector de la limpieza de edificios y locales.

Segundo objetivo: Incorporar a la mujer en la categoría profesional de conserje. El nivel profesional afectado está directamente relacionado con la actividad de conserjes en el sector de los servicios auxiliares.

Tercer objetivo: Implementar nuevas medidas para la conciliación de la vida profesional y familiar efectivas y compatibles con la producción de la empresa.

Cuarto objetivo: Actualizar y mejorar el manual de buenas prácticas de la empresa con el fin de evitar en primer lugar y de gestionar y solucionar de forma ágil y directa en segundo lugar, los posibles casos que pudieran presentarse en la empresa referentes a acoso moral, por razón de sexo y/o sexual y de violencia de género.

7. ESTRATEGIAS, PRÁCTICAS Y MEDIDAS A ADOPTAR PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DETECTADOS Y CONSENSUADOS.

Para la consecución de los tres objetivos, se establece como estrategia un Plan de Comunicación bidireccional consistente en que la Dirección de la empresa reportará con una periodicidad trimestral de manera directa y expresa a la comisión de seguimiento sobre las actuaciones y los logros conseguidos en cada uno de los objetivos. Las medidas pactadas para cada uno de los objetivos de este plan son las siguientes:

1. *Para el cumplimiento del objetivo primero:*

— Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional en el grupo de especialistas. Para ello, cada unidad de negocio de la división de limpieza establecerá una previsión anual del número de puestos de trabajo afectados que serán cubiertos con mujeres. Partiendo de las necesidades de cada unidad de negocio, el Área de Formación de la empresa diseñará y ejecutará los cursos especializados para la citada categoría profesional. La representación legal de los trabajadores participará en la elaboración de los contenidos de los citados cursos. Asimismo, se dará publicidad y difusión suficiente a los cursos para que participen las mujeres. Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

2. *Para el cumplimiento del objetivo segundo:*

— Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional en la categoría profesional de conserjes. Para ello, cada unidad de negocio de la división de servicios auxiliares y el gestor de integración establecerán la prioridad para que la siguiente vacante de este grupo sea cubierta con una mujer. Partiendo de las necesidades de cada unidad de negocio, el Área de Formación de la empresa diseñará y ejecutará los cursos especializados para la citada categoría profesional. La representación legal de los trabajadores participará en la elaboración de los contenidos de los citados cursos. Asimismo, se dará publicidad y difusión suficiente a los cursos para que participen las mujeres. Cuando se produzca una plaza vacante, se dará publicidad de su cobertura y se seguirán los procedimientos de promoción profesional regulados en los convenios colectivos. Del proceso de cobertura se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

3. *Para el cumplimiento del objetivo tercero:*

— Mediante la negociación colectiva de nivel grupo empresarial se potenciarán las medidas de conciliación, aumentando las mismas en cuanto a compactación de jornadas laborales y reforzando las ya existentes.

— Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.

— Reservar el puesto de trabajo durante el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares) según convenio colectivo de grupo empresarial ISS.

— Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previo acuerdo entre trabajador/a interesado y empresa.

— Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.

— Intentar siempre que la organización y la producción del servicio así lo permitieran, la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Facilitar la negociación para la adaptación de jornada laboral en los casos que sean requeridos por la plantilla o por sus RLT frente a la reducción de jornada.

— El área de formación impartirá cursos específicos a los mandos intermedios para concienciación de la importancia de respetar el horario fijado y los descansos además de cumplir con la nueva normativa convencional mencionada, así como para la sensibilización sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida no laboral.

— Las reuniones de trabajo del personal de estructura se realizarán dentro de la jornada laboral y preferentemente durante las mañanas, siempre que sea posible. Preferentemente se utilizarán medios telemáticos de vídeo comunicación para evitar viajes y desplazamientos del personal afectado.

4. Para el cumplimiento del objetivo cuarto:

— La comisión negociadora de este plan ha revisado y actualizado el manual de buenas prácticas de la empresa, de conformidad con el reciente convenio 190 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se incorpora como anexo el nuevo protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. También se adiciona como anexo el protocolo interno de la empresa contra la violencia de género.

— Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se pacta expresamente con la representación legal de los trabajadores su participación durante el desarrollo del Protocolo de Buenas Prácticas. Expresamente se recoge que cualquiera de las partes implicadas en una investigación de acoso puede solicitar la presencia y participación de la representación legal de los trabajadores. La actuación de los citados representantes se llevará con el sigilo adecuado teniendo la materia de investigación del protocolo un carácter reservado de conformidad con el artículo 65.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. ANEXO I.—NUEVO PROTOCOLO ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

El Convenio 190 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108 reunión celebrada en Ginebra el mes de junio de 2019, ha fijado un nuevo Convenio y una nueva Recomendación complementaria para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esta norma se aplicará a todos los sectores de actividad, tanto en organismos públicos como en empresas privadas e impacta de pleno en todos los espacios públicos y privados de los mismos incluidos los lugares donde los trabajadores y las trabajadoras paran para descansar, utilizan las instalaciones sanitarias, de aseo, los comedores y cantinas de empresa, los vestuarios y los demás espacios anejos al inmueble de la empresa o centros de trabajo donde desarrollan su actividad laboral.

El Convenio se extiende y aplicará a todos los desplazamientos, movilidad, viajes, eventos o actividades sociales y formativas relacionadas con el trabajo. También afectará a las comunicaciones y telecomunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación en cualquiera de sus formas.

El Convenio señala y refiere las siguientes materias: Principios fundamentales, medidas de protección y de prevención, eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

El propio Convenio afirma que la violencia y el acoso constituyen prácticas inaceptables y pueden causar un daño irreparable de carácter físico, psicológico, sexual o económico. Este Convenio incluye la violencia y el acoso por razón de género (violencia de género) como lacras existentes en el mundo del trabajo.

El objetivo de la nueva norma internacional del trabajo es proteger a los trabajadores así como a otras personas relacionadas con el mundo laboral, como son: Los trabajadores asalariados por cuenta ajena y las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual (las personas en formación, en prácticas, becarios/as, aprendices, pasantes y similares), extendiendo su ámbito a situaciones nuevas como son las de los trabajadores con sus contratos extinguidos y con vinculación anterior a la empresa, las empleadas y los empleados que presten trabajos de voluntariado en la empresa, las personas en búsqueda activa de empleo, los candidatos y las candidatas aspirantes a un puesto de trabajo en procesos de selección y cualquier otra figura relacionada con el mundo laboral.

En aplicación de esta nueva norma internacional, la empresa Gelim Andalucía, S.A hace suyos los objetivos y principios rectores de la misma extendiendo la aplicación de este protocolo a todos los supuestos anunciados en ella y aplicando en su desarrollo los objetivos buscados.

1. Objetivos del protocolo.
2. Aspectos jurídicos.
3. Indicadores acoso.
4. Procedimiento de actuación.

1. *Objetivos y principios directores.*

1.- Gelim Andalucía afirma que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de prevención de riesgos psico-sociales. La empresa desarrollará todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente procedimiento.

2.- Gelim Andalucía reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este protocolo. Toda información en materia de acoso se gestionará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

3.- Gelim Andalucía comunica que se facilitará la asistencia y apoyo necesario para asegurarse, cuando sea posible, que un alegato de Acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

4.- Gelim Andalucía reconoce que cuando no se pueda llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse procedimientos previstos en el presente documento para garantizar que la cuestión se trate con justicia y confidencialidad.

5.- La iniciación del procedimiento establecido en el protocolo, por cualquiera de sus vías, ni interrumpe, ni amplía los plazos de reclamación y recursos establecidos en la normativa vigente.

6.- Gelim Andalucía reconoce la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos a los legalmente vigentes para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de quejas que en materia de Acoso puedan presentarse.

7.- El Servicio de Prevención de Gelim Andalucía constituye en este Acuerdo una pieza básica y fundamental como elemento de Información y Asesoramiento.

8.- La gestión de conflicto debe efectuarse de forma rápida e inmediata. Entendiendo por rapidez, actuar lo más próximo en el tiempo a los hechos denunciados, y entendiendo por inmediatez que la actuación sea realizada de forma personal y próxima a las personas implicadas.

9.- Este protocolo consta de dos partes: Un manual de buenas costumbres y el procedimiento de actuación.

2. Aspectos jurídicos.

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de toda persona y, por tanto, de la persona que trabaja se reconoce en el artículo 15 de la Constitución Española. Ello se refleja también en los artículos 4.2 d) y 19.1 del Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba la ley del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que se establece el derecho de todos los trabajadores a su «integridad física» (artículo 4.2d) y «al respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» (artículo 4.2.e).

La necesidad de considerar y evaluar los factores psico-sociales en el trabajo viene recogida en varios artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995:

- Artículo 14. Epígrafe 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Artículo 15. Apartado G. El empresario debe planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Definiciones.

«Acoso», abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

«Intimidación», agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona.

Acoso sexual.

La recomendación de las Comunidades Europeas 02/31 relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual como:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de ella.
- b) La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (incluidos los superiores y los compañeros), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuidad, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- c) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma. Dicha conducta puede ser en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Mobbing.

«Mobbing», se usa este término para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

En dinámica de interacción de acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse, de algún argumento o estatuto de poder, del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser la fuerza física, la antigüedad la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

De la definición anterior se deduce la existencia de dos partes entre las que existe un enfrentamiento y entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los «acosadores» con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras, avasalladoras y vejatorias y, por otra, al agredido, con actitudes y comportamientos normalmente de tipo reactivo o inhibitorio.

El mobbing es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que, en muchas ocasiones, tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

La expresión de acoso psicológico hacia un individuo se puede manifestar de muy diversas maneras e incluso con un alto grado de sofisticación, a través de distintas actitudes y comportamientos.

3. Indicadores de acoso.

El siguiente documento se ha efectuado teniendo en cuenta las normas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

FORMAS DE EXPRESIÓN Y APLICACIÓN DEL MANUAL DE BUENAS COSTUMBRES.

Reputación o dignidad de la persona.

— Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo:

— Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.

A) Aplicación del Código de Buenas Costumbres con medidas de relaciones sociales:

- No restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- No rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- No rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- No tratar a una persona como si no existiera.

- B) Aplicación del Código de Buenas Costumbres para mantener la vida privada de las personas.
- No criticar permanentemente la vida privada de una persona.
 - Evitar llevar a cabo llamadas telefónicas insistentes al domicilio privado para proferir insultos y/o amenazas.
 - No hacer parecer estúpida a una persona.
 - No dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces... de una persona.
 - Mofarse de la vida privada de una persona.
- C) Aplicación del Código de Buenas Costumbres para evitar cualquier forma de violencia física.
- No realizar ofertas y/o comentarios sexuales. Violencia-acoso sexual.
 - No realizar amenazas de violencia física, como levantar la mano, etc.
 - No realizar maltrato físico, como golpear, empujar, etc.
 - Usar siempre compras sin dinero.
 - Pagar a los trabajadores con cheques o transferencia en vez de con dinero en metálico.
- D) Aplicación del Código de Buenas Costumbres para evitar agresiones verbales.
- No realizar gritos ni insultos, ni salidas de tono.
 - No realizar críticas permanentes del trabajo de la persona.
 - No realizar amenazas verbales.
- E) Aplicación del Código de Buenas Costumbres para evitar rumores.
- No hablar mal de una persona a su espalda.
 - No difundir rumores acerca de la persona.

El ejercicio del trabajo.

Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona:

- Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar.
- Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo.
- Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo.
- Solicitar al trabajador demandas contradictorias o excluyentes.
- Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.
- Ausencia de explicaciones cuando se encargan trabajos de inferior categoría.

A) Aplicación del Código de Buenas Costumbres con medidas organizativas:

- Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto.
- Proporcionar la suficiente dotación de personal a las unidades de trabajo.
- Distribuir con claridad y transparencia las tareas y las competencias.
- Establecer objetivos de trabajo claros.
- Proporcionar la suficiente dotación de personal a las unidades de negocio.
- No cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros sin motivo justificado. Pueden tomarse medidas organizativas justificadas.
- No obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- No juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- No cuestionar las decisiones personales de la persona.
- No dejar de asignar tareas a la persona, sin justificación organizativa previa.
- No asignar tareas sin sentido.
- No asignar tareas degradantes.
- No asignar tareas con datos erróneos.

La comunicación y la información.

Acciones que manipulen la comunicación o la información:

- No informar al trabajador sobre distintos aspectos de su trabajo.
- No aclarar sus funciones y responsabilidades.
- No enseñar los métodos de trabajo a realizar.
- No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar.
- Mantener al trabajador en una situación de incertidumbre.
- Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazando, criticando o reprendiéndolo acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc...).
- Utilizar selectivamente la comunicación, para reprender o amonestar, nunca para felicitar, acentuar la importancia de sus errores, minimizar la importancia de sus logros.
- Falta de comunicación entre jefes y el ejecutor de la tarea.

A) Aplicación del Código de Buenas Costumbres con medidas de comunicación

- No restringir a la persona la posibilidad de hablar.
- No prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.

La iniquidad.

Acciones de iniquidad:

- Establecer diferencias de trato.
- Distribución no equitativa del trabajo.
- Desigualdades remunerativas.
- Incumplimiento de funciones por parte de los superiores.

- No considerar las iniciativas del trabajo desempeñado.
- Caso omiso a situaciones irregulares denunciadas.
- Aumento de responsabilidades sin compensación de ningún tipo.
- Cambio, sin formación a puestos de trabajo distintos.
- A) Aplicación del código de buenas costumbres con medidas de justicia.
 - Establecer la carga de trabajo considerando el contenido cuantitativo como cualitativo de la tarea.
 - Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y los recursos de la persona.
 - Asegurar que los trabajadores con más experiencia son destinados o menos vulnerables son destinados a tareas se más riesgo.
 - Rotar a los trabajadores en puestos de alto riesgo de forma que éstos no siempre estén sujetos al mismo riesgo.

4. Procedimiento de actuación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE ISS ANTE DENUNCIA DE CASOS DE MOBBING Y ACOSO SEXUAL.

Objeto del protocolo.

Este procedimiento tiene como objeto la prevención de mobbing o acoso y, la investigación de la denuncia, aplicación de medidas para evitar el mantenimiento de una situación injusta, reponer las relaciones laborales a la normalidad y, en su caso, aplicar el régimen disciplinario.

— Fase de prevención.

1.- La empresa proporcionará formación completa, periódica y permanente sobre prevención de mobbing y/o acoso a los miembros integrantes del servicio de prevención y formación y, a los responsables del departamento de P&C.

2.- La empresa facilitará información sobre el presente documento a representantes legales de los trabajadores, gerentes u otros mandos intermedios (incluidos encargados de centro).

3.- La empresa proporcionará formación sobre prevención de mobbing y/o acoso a los gerentes y mandos intermedios (incluidos encargados de centro).

4.- La empresa facilitará a todas las personas implicadas en una denuncia formación completa, periódica y permanente sobre prevención del Acoso sexual, del Mobbing.

5.- Este protocolo se podrá pactar con los representantes de los trabajadores en los diferentes convenios colectivos o acuerdos de las empresas del Grupo mercantil de ISS.

— Aplicación del procedimiento.

1.- Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona denunciante. El escrito de presentará ante el gerente de Relaciones laborales.

El gerente de Relaciones Laborales presentará al denunciante un documento que exigirá acuse de recibo de éste en el que se expondrá lo siguiente:

- A) Día de recepción de la queja ante la gerencia de Relaciones Laborales.
- B) Compromiso de la gerencia de Relaciones Laborales de iniciar el protocolo de buenas prácticas.
- C) Solicitud del trabajador de colaborar de buena fe.

2.- Investigación de la queja: Respeto de la intimidad y confidencialidad.

El gerente de Relaciones Laborales tomará la iniciativa en la investigación de la denuncia. La denuncia o queja será investigada sin demoras y con respeto a la intimidad de las partes implicadas y con confidencialidad y garantizando la presunción de inocencia. La investigación comprenderá como mínimo de la toma de declaración del denunciante, denunciado, testigos, mando intermedio y gerente de unidad de negocio.

El gerente de Relaciones Laborales o persona en que delegue será el instructor del procedimiento.

Tras la investigación urgente y sin demora el gerente de Relaciones Laborales podrá establecer distintas medidas tales como la formación en materia de prevención de mobbing o acoso a los trabajadores de un concreto centro de trabajo (incluidos mandos intermedios). La intervención del servicio de prevención de riesgos laborales implantar nuevos sistemas de distribución de cargas de trabajo; implantar otros sistemas de comunicación interna o en su caso, continuar con el procedimiento.

El gerente de Relaciones Laborales conservará un registro documental de las actuaciones de investigación. Esta documentación tendrá el tratamiento de confidencial. Únicamente podrá ser presentada ante organismos públicos y ante la autoridad judicial

Los representantes legales de los trabajadores no tendrán acceso a dicha documentación.

3.- Resolución extraoficial de las quejas en materia de acoso.

El gerente de Relaciones Laborales o la persona que éste designe intentará una mediación entre las partes en el conflicto. El resultado de la mediación se transcribirá por escrito y con la firma de los asistentes. Las personas en conflicto podrán solicitar la ayuda o asesoramiento de representante legal de los trabajadores u otro asesor.

En este caso, como centro especial de empleo, será llamado también a la mediación como asesor el responsable del servicio de ajuste personal y social.

4.- Resolución oficial de quejas en materia de acoso/mobbing.

En caso de que la mediación finalice sin acuerdo entre las partes, el gerente de Relaciones Laborales o la persona que éste designe elaborará un informe de conclusiones y tomará las medidas que considere convenientes para evitar el mantenimiento de una situación injusta, reponer las relaciones laborales a la normalidad y, en su caso aplicar el régimen disciplinario.

El informe de conclusiones es secreto. Las medidas adoptadas serán públicas.

A título enunciativo se describen medidas empresariales a aplicar: Comunicación escrita a las partes implicadas con recomendaciones, cambio de horario, jornada, sistema de trabajo o centro de trabajo de algún implicado, escritos de advertencia u otras medidas disciplinarias, incluido el despido. Cuando los hechos sean calificados como una infracción grave o muy grave se comunicará a la representación legal de los trabajadores según la legislación vigente.

5.– Intervención del servicio de prevención, departamento de formación, servicio de ajuste personal y social.

Los servicios de prevención, formación o de ajuste personal y social podrán ser llamados para intervenir en cualquier fase del procedimiento (investigación, mediación, conclusiones y toma de medidas). La gerencia de Relaciones Laborales decidirá la intensidad y el grado de participación de cada uno de los servicios citados. Asimismo, las partes implicadas podrá solicitar la intervención de cualquiera de los citados en cualquier fase del procedimiento.

Cuando el servicio de prevención detecte en algún puesto de trabajo riesgos psico-social se procederá a la evaluación del riesgo, planificación de la acción preventiva, seguimiento y participación del comité de salud laboral y asimismo proceder a la comunicación inmediata del riesgo detectado al gerente de Relaciones Laborales.

6.– Toma de declaraciones al gerente de la unidad de negocio.

La gerencia de Relaciones Laborales en la fase de investigación, antes de tomar medidas y elaborar el informe de conclusiones, dará audiencia al gerente de la unidad de negocio, en el buen entender que el contenido o detalle de la denuncia se mantendrá confidencial. El gerente será oído antes de tomar decisiones, y en caso de conflictos se acudirán a la Dirección de Relaciones Laborales.

7.– Participación de la representación legal de los trabajadores.

Durante todo el desarrollo de este protocolo de buenas prácticas y en cualquier fase del mismo, el gerente de Relaciones Laborales actuante podrá solicitar informe por escrito a la R.L.T. En todo caso cuando cualquiera de las partes implicadas, soliciten con consentimiento explícito la presencia y participación de la R.L.T. en cualquier fase del procedimiento, teniendo derecho a su participación activa en defensa de los intereses de la parte solicitante o de la otra parte implicada.

La actuación de la R.L.T se llevará a cabo con el sigilo adecuado siendo materia de carácter reservado de conformidad con el artículo 65.2 del E.T.

9. ANEXO II.—PROTOCOLO PREVENTIVO CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AYUDA A LA VÍCTIMA.

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como finalidad principal prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y también prestar asistencia a sus víctimas (mujeres, sus hijos que no hayan alcanzado la mayoría de edad, menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia).

La violencia de género queda definida como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Los insultos también entran en esta definición.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre recoge que los poderes públicos han de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incluyéndose al colectivo de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los beneficiarios de medidas de acción positiva.

Las víctimas son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia a través de disposiciones incorporadas en la normativa legal fijada en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa específica de desarrollo. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica es la norma de referencia a nivel supra nacional.

En base a este marco jurídico la empresa Gelim Andalucía, S.A. ha desarrollado su protocolo en los siguientes términos:

1. *Acreditación de la situación de violencia de género.*

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima;
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género;
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Grupo ISS quiere ir más lejos de su obligación legal y de manera negociada y pactada con sus secciones sindicales de empresa de los sindicatos más representativos con implantación mayoritaria en la misma, ha diseñado este protocolo que aplicará a los posibles casos no deseados que se pudieran presentar en la empresa, reconociendo y aplicando en su caso, cada uno de los siguientes derechos que asistirán a la víctima en la empresa:

1. Derecho a la contratación preferente en la empresa.
2. Derecho a la reducción de la jornada laboral.
3. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
4. Derecho a la movilidad geográfica bajo el protocolo interno de la empresa para estos casos, que preserve la confidencialidad y da preferencia al empleo de iguales características al del lugar de origen. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
5. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, no computan como faltas de asistencia, por lo que no dan lugar al despido objetivo.
6. Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo causa de despido disciplinario. Las trabajadoras víctimas de violencia de género cuentan con el beneficio de que las ausencias o faltas de puntualidad que puedan cometer derivadas de su situación física o psicológica tienen la consideración de justificada, sin que el empresario pueda esgrimir las para proceder a su despido disciplinario.
7. La nulidad del despido que tenga su causa en el ejercicio, por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ha de ser declarado nulo. En caso de nulidad la trabajadora puede optar por extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización y salarios de tramitación correspondientes.

8. La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora. Las trabajadoras pueden verse obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, siendo consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes y puede dar lugar a la jubilación anticipada en la empresa.
9. La indemnización por despido. Si alguna empleada necesitara reducir su jornada de trabajo por ser víctima de violencia de género acreditada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que correspondería a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo de dicha reducción.
10. La situación de violencia de género interrumpe el cómputo de la duración de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje y también interrumpirá el cómputo del periodo de prueba
11. La trabajadora víctima de violencia de género podrá abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
12. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la empresa para ser destinatarias de las acciones de formación en demanda relacionada con la actividad de la empresa con carácter prioritario

2. Medidas la para acción preventiva en la empresa.

Es el principal propósito de las partes firmantes el evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de Gelim Andalucía. Para ello fijamos como aspectos básicos en la empresa, la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución. Para ello, se diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlos.

También se pondrán en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio. A su vez, se pondrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.

Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores. Los cursos y los calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Las gestoras y los gestores de integración de cada zona serán los responsables de activar y poner en práctica estas medidas preventivas.

3. Medidas para la ayuda directa a las víctimas.

Partiendo del respecto a la intimidad de la víctima, por lo tanto, no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por ella. Cualquier actuación empresarial de ayuda y acompañamiento a la víctima se desarrollará con el sigilo y con la confidencialidad debida.

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de igual o de similares características. así como en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de una agresión de género. Este mecanismo ha sido explicado a la RLT firmante, que lo conocen y lo ha validado.

A su vez empresa y la RLT pondrán a disposición a sus servicios jurídicos para la orientación de la víctima en un primer momento, hasta que ésta pueda valerse de servicios jurídicos ajenos bien privados, bien designados por el turno de oficio.

La empresa y la RLT ayudarán a la víctima en todos los demás aspectos y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. A título enunciativo, acompañarán e informarán a la víctima de la ayuda en atención psicológica y servicios sociales.

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.

La RLT sindical de la empresa (secciones sindicales de ámbito estatal) podrán nombrar a un representante que tenga la condición de miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Este representante tendrá una formación específica a cargo de sus sindicatos para ejercer actuaciones de acompañamiento y ayuda a la víctima de violencia de género.

Las partes firmantes del presente texto se comprometen a difundir por todos los canales posibles, la existencia de este protocolo.

34W-2897

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Empleo Público

Por acuerdo Plenario de 28 de mayo de 2020, se ha procedido a la «Aprobación de la masa salarial del personal laboral de la Diputación de Sevilla, correspondiente al ejercicio económico 2019», cuyo contenido se transcribe a continuación:

En el art. 103, bis de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Admón. Local, se señala que «Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado», comprendiendo tal aprobación no solamente la de la propia entidad local sino también los organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ellas dependientes, así como la de los consorcios adscritos a la misma.

En relación con lo anterior, el Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en su artículo 3. Cuatro establece que la masa salarial del personal laboral, que

podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta el incremento anual consolidado del 1,75 por ciento autorizado para 2018, estando integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social, exceptuándose en todo caso: las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador, devengados por dicho personal en 2018, para los dos períodos objeto de comparación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado dos de dicho artículo.

Ante la ausencia de una nueva normativa presupuestaria, ha de entenderse prorrogada la anterior, si bien, como resulta obvio, la fecha ha de referirse al año 2019.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, constando en el expediente informe del Servicio de Personal de fecha 25 de febrero e informe favorable de la Intervención de Fondos de fecha 6 de marzo de 2020, y cumplimentando lo dispuesto en este último, en virtud de las facultades atribuidas por el art. 33 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación, acuerda:

Primero.—Aprobar la masa salarial del personal laboral de la Diputación Provincial de Sevilla, así como de sus entes instrumentales, correspondiente a las cuantías efectivamente devengadas en el ejercicio económico 2019, de acuerdo con los datos aportados por los mismos, con el siguiente desglose:

<i>Masa salarial – Ejercicio 2019</i>	
Diputación Provincial	30.475.462,01
Prodetur, S.A.U.	6.512.799,96
Inpro, S.A.U.	4.207.151,95
Sevilla Activa, S.A.U.	1.196.785,47
O.P.A.E.F.	8.713.788,36
Casa de la Provincia	170.818,93
Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla	258.059,22
Aguas del Huesna, S.L.	9.430.727,60
Total ejercicio 2019	60.707.534,28

Segundo.—Ordenar la publicación del presente acuerdo en la sede electrónica de la Corporación, Portal de Transparencia y en el «Boletín Oficial» de la provincia en el plazo de veinte días.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Sevilla a 23 de junio de 2020.—El Secretario General (P.D. Resolución núm. 152/2020, de 24 de enero), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

4W-3355

Área de Hacienda

Transcurrido el plazo legal de exposición al público, y no habiéndose formulado reclamaciones al expediente número cinco de modificaciones presupuestarias mediante suplementos de créditos y créditos extraordinarios en el Presupuesto de la Diputación Provincial para el ejercicio 2020, aprobado por esta Corporación Provincial en sesión ordinaria el día 28 de mayo del año en curso por importe de 176.500,00 €, conforme a las previsiones del art. 177.2 y 177.6 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen por capítulos del mismo con el siguiente detalle:

Expediente número 5 Diputación Provincial de Sevilla

	<i>Euros</i>
<i>Créditos extraordinarios.</i>	
1.—Operaciones no financieras (A + B)	176.500,00
A) Operaciones corrientes	21.500,00
Capítulo II. Gastos bienes corrientes	17.000,00
Capítulo IV. Transferencias corrientes	4.500,00
B) Operaciones de capital	155.000,00
Capítulo VII. Transferencias de capital	155.000,00
2.—Operaciones financieras	0,00
Total créditos extraordinarios (1 + 2)	176.500,00
Total expediente	176.500,00
<i>Financiación.</i>	
Bajas de créditos	172.000,00
Remanente de Tesorería para gastos generales	4.500,00
Total financiación	176.500,00

El expediente número cinco de modificaciones presupuestarias mediante suplementos de créditos y créditos extraordinarios para el ejercicio 2020, se encuentra expuesto al público en el Portal de Transparencia de la página web de Diputación (www.dipusevilla.es), indicador «C-Transparencia Económico Financiera / información contable y presupuestaria / Indicador 39».

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que, de conformidad con lo establecido en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, en la forma que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Sevilla a 25 de junio de 2020.—El Secretario General, P.D. Resolución n.º 152/2020, Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.
4W-3427

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 5/2020 Negociado: 4J
N.I.G.: 4109144420180002113
De: LARA RODRIGUEZ VALLE
Abogado: LUIS OCAÑA ESCOLAR
Contra: ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL

EDICTO

D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 5/2020 a instancia de la parte actora D/D^a. LARA RODRIGUEZ VALLE contra ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 18/06/2020 del tenor literal siguiente:

“Visto el estado que mantienen las presentes actuaciones:

ACUERDO: Citar a las partes a comparecencia que tendrá lugar en la sala de vistas de este Juzgado sita en Avda. de la Buhaira num. 26 edificio NOGA primera planta sal de vistas N^o 8 de esta Capital, el próximo día VEINTIUNO DE JULIO DE DOS MIL VEINTE A LAS 11:40 HORAS juicio previniendo a las mismas que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer por sí o persona que la represente, se la tendrá por decaída de su petición y que de no hacerlo la demandada por sí o representante legal, se celebrará el acto sin su presencia.

La parte ejecutada se encuentra en paradero desconocido, con lo que su citación se realizara a través de BOP.

Notifíquese la presente resolución a las partes y FOGASA.”

Y para que sirva de notificación al demandado ALANSUR 1927, SL UNIPERSONAL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 19 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

6W-3289

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Pieza de Ejecución de Título Judicial 7.1/2020 Negociado: 4J
N.I.G.: 4109144420180004345
De: D. PEDRO ZAMUDIO TORRES
Abogado: RAMON VALENCIA CLARES
Contra: AERCAD INGENIERIA AERONAUTICA COMPOSITES, S.L.

EDICTO

D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 7.1/2020 a instancia de la parte actora D/D^a. PEDRO ZAMUDIO TORRES contra AERCAD INGENIERIA AERONAUTICA COMPOSITES, S.L. sobre Pieza de Ejecución de Título Judicial se ha dictado RESOLUCION de fecha 18/06/2020 del tenor literal siguiente:

“Visto el estado que mantienen las presentes actuaciones:

ACUERDO: Citar a las partes a comparecencia que tendrá lugar en la sala de vistas de este Juzgado sita en Avda. de la Buhaira num. 26 edificio NOGA primera planta sal de vistas N^o 8 de esta Capital, el próximo día VEINTIUNO DE JULIO DE DOS MIL VEINTE A LAS 11:40 HORAS juicio previniendo a las mismas que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer por sí o persona que la represente, se la tendrá por decaída de su petición y que de no hacerlo la demandada por sí o representante legal, se celebrará el acto sin su presencia.

La parte ejecutada se encuentra en paradero desconocido, con lo que su citación se realizara a través de BOP.

Notifíquese la presente resolución a las partes y FOGASA.”

Y para que sirva de notificación al demandado AERCAD INGENIERIA AERONAUTICA COMPOSITES, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 18 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

6W-3290

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 57/2019 Negociado: 7
N.I.G.: 4109144420190000621
De: D/D^a. JOSE JOAQUIN DIAZ MEJIAS
Abogado: MARIA TERESA RUIZ LAZA
Contra: D/D^a. RAFAEL VARELA 2000 SL y ORIPPO LOGÍSTICA INTEGRAL
Abogado:

EDICTO

D/D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 57/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. JOSE JOAQUIN DIAZ MEJIAS contra RAFAEL VARELA 2000 SL y ORIPPO LOGÍSTICA INTEGRAL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 22/6/20 del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/D^a M^a BELÉN PASCUAL HERNANDO

En SEVILLA, a veintidós de junio de dos mil veinte.

A la vista de la suspensión acordada mediante providencia de fecha 13 de marzo de 2020, se acuerda señalar nuevamente los presentes autos para :

EL DÍA 27 DE JULIO DE 2020 A LAS 11:30 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA, S/N, EDIF. NOGA, 1^a. PLANTA, SALA DE VISTAS N^o 8,

- Citar para conciliación a celebrar el mismo día A LAS 11:00 HORAS EN LA 5^a. PLANTA-SECRETARÍA, para acreditación de las partes y de su representación procesal ante el/ Letrado de la Administración de Justicia, conforme a lo dispuesto en el art. 89.7 de la Ley 36/2011 RJS.

- El/la Letrado/a de la Administración de Justicia no está presente en el acto de la vista, conforme al art. 89 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

- Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que deberán concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, así mismo se advierte a las partes que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de juicio, podrá el Juez tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado RAFAEL VARELA 2000 SL y ORIPPO LOGÍSTICA INTEGRAL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 22 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Pascual Hernando.

8W-3333

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1228/2018 Negociado: AC
N.I.G.: 4109144420180013271
De: D/D^a. JOSE ANTONIO PEREZ MALLEN
Abogado: SILVIA DE LA PAZ DE TALAVERA GAWRONSKA
Contra: D/D^a. GRUPO NORTE RECURSOS HUMANOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA
Abogado:

EDICTO

D/D^a. MARÍA CONSUELO PICAZO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1228/2018 se ha acordado citar a GRUPO NORTE RECURSOS HUMANOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 6 de Julio de 2020 a las 10:50 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira, 26. 5^a Planta, Edificio Noga, Sala de Vistas 1^o planta. debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a GRUPO NORTE RECURSOS HUMANOS EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL SA.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 22 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

8W-3364

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1055/2019 Negociado: 53

N.I.G.: 4109144420190011618

De: D/Dª. MERCEDES MIRANDA PARRAGA

Abogado: ANTONIO JOSE QUINTANA RODRIGUEZ

Contra: D/Dª. FARGO BIO SL

Abogado:

EDICTO

D/Dª JOSE MIGUEL HERRERO SANCHEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1055/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. MERCEDES MIRANDA PARRAGA contra FARGO BIO SL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 25/5/20 del tenor literal siguiente:

“PARTE DISPOSITIVA

ACUERDA:

- Admitir la demanda iniciadora del presente procedimiento, señalando para que tengan lugar los actos de conciliación e identificación de las partes y/o juicio, sucesivamente, el primero ANTE EL LETRADO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA en la Secretaría de este Juzgado, sita en la Planta 5ª del Edificio Noga, el día 16 DE JULIO DE 2020 A LAS 9:50 HORAS y el segundo ANTE EL MAGISTRADO que tendrá lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado, en la planta 1ª del Edificio Noga, en Avd. de la Buhaira nº 26, el mismo día a las 10:00 HORAS de lo que se dará cuenta a S.S.ª Ilma. Magistrado-Juez de este Juzgado, todo ello de conformidad con el art. 89 de la LRJS, advirtiendo a las partes que según el apartado 2º de dicho precepto podrán solicitar la presencia en la sala del secretario judicial al menos con dos días de antelación a la vista.

- Citar a las partes en única y sucesiva convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio el primero ante el secretario y el segundo ante el magistrado, para el día y hora señalados, con entrega a la parte demandada de copia de la demanda y documentos adjuntos, advirtiéndose a las partes que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán solicitar, con al menos 5 días de antelación, aquellas que habiendo de practicarse en el acto del juicio, requieran diligencias de citación o requerimiento; asimismo se advierte a la parte actora que de no comparecer al acto de conciliación y/o juicio, ni alegar justa causa para ello, se le tendrá por desistida de la demanda, en el primer caso por el secretario y en el segundo por el magistrado y a la demandada que de no efectuarlo se celebrará el acto sin su presencia, sin necesidad de declararla en rebeldía.

- Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer al juicio asistido de letrado/ representado por Graduado Social colegiado.

- En su caso, la parte demandante deberá acreditar su representación (Art. 18 LRJS), y si fuere mediante “apud acta” en la oficina judicial en horas de audiencia (de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 horas)

- Respecto de la solicitud de pruebas en el otro de la demanda, se dará cuenta a SSª para que resuelva lo procedente.

- Requerir al demandante para que subsane estos defectos en plazo de CUATRO DÍAS, con apercibimiento de dar cuenta a SSª para archivo de las actuaciones. (81.1º LRJS):

*DESGLOSE EL SALARIO DIARIO REGULADOR POR CONCEPTOS Y PERIODOS DE DEVENGO Y CONCRETE TIEMPO Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO.

*DESGLOSE POR CUANTÍA Y CONCEPTOS LA MENSUALIDAD QUE RECLAMA.

-Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio , y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales , y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.(Art. 91,2 y 91,4 L.R.J.S).

Notificar a las partes la presente resolución haciéndoseles saber que contra la misma cabe recurso de reposición que podrán interponer por escrito en el plazo de TRES DÍAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación conforme al art. 187 de la Ley 36/11 de 10 de octubre, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso. LOS PLAZOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN SE ENCUESTRAN SUSPENDIDOS CON MOTIVO DEL ESTADO DE ALARMA, REANUNDÁNDOSE UNA VEZ FINALICE EL MISMO.

Así por este Decreto lo acuerda, manda y firma el Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla, en el lugar y fecha del encabezamiento.”

Y para que sirva de notificación al demandado FARGO BIO SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 22 de junio de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, José Miguel Herrero Sánchez.

8W-3370

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 5

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 475/2018 Negociado: 2I
N.I.G.: 4109144420180005102
De: D/Dª. JOSEFA ARIAS ARCOS
Abogado: EVA MARIA GOMEZ-CUNNINGHAM AREVALO
Contra: D/Dª. PAN-PAN PRODUCCIONES SL, FOGASA, AD. MANCOMUNADO
ENRIQUE PEREZ REYES y AD. MANCOMUNADO MANUEL JESUS VELA ANDUJAR
Abogado:

EDICTO

D/Dª. YOLANDA VALDIVIELSO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 5 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 475/2018 se ha acordado citar a PAN-PAN PRODUCCIONES SL, AD. MANCOMUNADO ENRIQUE PEREZ REYES y AD. MANCOMUNADO MANUEL JESUS VELA ANDUJAR como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 10 DE JULIO DE 2020 A LAS 09:50 HORAS para asistir al acto del juicio y a las 09:20 horas para el acto de conciliación, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26. EDIFICIO NOGA, 5ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a PAN-PAN PRODUCCIONES SL, AD. MANCOMUNADO ENRIQUE PEREZ REYES y AD. MANCOMUNADO MANUEL JESUS VELA ANDUJAR.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 23 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Yolanda Valdivielso García.

6W-3386

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 5

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 876/2018 Negociado: 2I
N.I.G.: 4109144420180009564
De: D/Dª. . APINYA KASSUWAN
Abogado: AURELIO JOSE GARNICA ZABALA
Contra: D/Dª. GESTIO A HOTELS XXI SL, VERMUTERIA LA QUITAPENAS SL,
FOGASA y IGNACIO SUAREZ MEJUTO , AD. UNICO GESTIO A HOTELS
Abogado:

EDICTO

D/Dª. YOLANDA VALDIVIELSO GARCÍA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 5 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 876/2018 se ha acordado citar a GESTIO A HOTELS XXI SL y IGNACIO SUAREZ MEJUTO , AD. UNICO GESTIO A HOTELS como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 10 DE JULIO DE 2020 A LAS 10:40 HORAS para asistir al acto del juicio y a las 10:10 horas para conciliación , que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26. EDIFICIO NOGA, 5ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a GESTIO A HOTELS XXI SL y IGNACIO SUAREZ MEJUTO , AD. UNICO GESTIO A HOTELS.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 22 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Yolanda Valdivielso García.

6W-3387

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 25/2019 Negociado: L
N.I.G.: 4109144S20150009942
De: D/Dª. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESTEVEZ
Abogado: JESUS HERNANDEZ REY
Contra: D/Dª. INVERSIONES HERGAMO SL, HISPALENSE DE OBRA CIVIL Y CONSTRUCCION SL y FOGASA
Abogado:

EDICTO

D/Dª DIANA BRU MEDINA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 25/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESTEVEZ contra INVERSIONES HERGAMO SL, HISPALENSE DE OBRA CIVIL Y CONSTRUCCION SL y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de fecha 19/11/2019 y de fecha 3/12/19 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

- 1.- Tener como parte en esta ejecución al Fondo de Garantía Salarial.
- 2.- Requerir a los trabajadores afectados o a sus representantes por término de QUINCE DÍAS para que manifiesten si desean constituirse como ejecutantes en la parte no satisfecha por el FOGASA.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PARTE DISPOSITIVA

DECLARO parte en esta ejecución a D. JOSE MANUEL RODRIGUEZ ESTEVEZ en la cantidad no satisfecha por el FOGASA.

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado INVERSIONES HERGAMO SL e HISPALENSE DE OBRA CIVIL Y CONSTRUCCION SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 16 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-518

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 305/2019 Negociado: M

N.I.G.: 4109144420190003249

De: D/Dª. SONIA PAEZ GOMEZ

Abogado: CRISTINA SARMIENTO FEDRIANI

Contra: D/Dª. TINFER INVERSIONES MN, S.L. y FOGASA

Abogado:

EDICTO

D/Dª DIANA BRU MEDINA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 305/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. SONIA PAEZ GOMEZ contra TINFER INVERSIONES MN, S.L. y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 20/01/20 del tenor literal siguiente:

FALLO

QUE DEBO ESTIMAR la demanda interpuesta por Dª. SONIA PAEZ GOMEZ y condeno a la entidad TINFER INVERSIONES MN S.L. a abonar al actor la cantidad de 2.783,97 euros más el 10% de mora.

Contra esta sentencia no cabe recurso de suplicación conforme al art. 191.2 g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en única instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado TINFER INVERSIONES MN, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 20 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-552

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 29/2017 Negociado: B

N.I.G.: 4109144S20150006339

De: D. EDILSON SALAZAR CAMACHO

Abogado: ANA ISABEL GARCIA ORDIALES

Contra: SERVICIOS INTEGRALES KIRSCH SL, PATRICIO BOCARANDO GUTIERREZ, AUXLIARES KIRSCH SLU, KIRSCH SEGURYGROUP SL, MANTENIMIENTOS KIRSCH SLU y FOGASA

Abogado:

EDICTO

D^a DIANA BRU MEDINA , LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 29/2017 a instancia de la parte actora D. EDILSON SALAZAR CAMACHO contra SERVICIOS INTEGRALES KIRSCH SL, PATRICIO BOCARANDO GUTIERREZ, AUXLIARES KIRSCH SLU, KIRSCH SEGURYGROUP SL, MANTENIMIENTOS KIRSCH SLU y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado DECRETO de fecha 24/01/20 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

- 1.- Tener como parte en esta ejecución al Fondo de Garantía Salarial.
- 2.- Requerir a los trabajadores afectados o a sus representantes por término de QUINCE DÍAS para que manifiesten si desean constituirse como ejecutantes en la parte no satisfecha por el FOGASA.

Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación al demandado SERVICIOS INTEGRALES KIRSCH SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 24 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-596

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 326/2019 Negociado: L

N.I.G.: 4109144420190003469

De: D/D^a. MARIA MERCEDES AGUILAR LOPEZ

Abogado: MARIA CARBONELL HERRERA

Contra: D/D^a. GDS LIMPIEZAS S.L

Abogado:

EDICTO

D/D^a DIANA BRU MEDINA , LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 326/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. MARIA MERCEDES AGUILAR LOPEZ contra GDS LIMPIEZAS S.L sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado Sentencia de fecha 24/01/2020 del tenor literal siguiente:

FALLO

1º.- QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda de DESPIDO interpuesta por D^a. MARIA MERCEDES AGUILAR LOPEZ contra GDS LIMPIEZAS S.L.

2º.- Declaro el despido como IMPROCEDENTE.

3º.- Condeno al demandado GDS LIMPIEZAS S.L. a indemnizar al actor D^a. MARIA MERCEDES AGUILAR LOPEZ en la cantidad de 296,67 Euros por indemnización por despido, más el 10% de mora.

4º.- Condeno al demandado GDS LIMPIEZAS S.L. a abonar al actor D^a. MARIA MERCEDES AGUILAR LOPEZ la cantidad de 1.102,41 euros en concepto de nóminas no abonadas, más el 10% de mora.

5º.- Se declara haberse optado por la indemnización que determinará la extinción de la relación laboral a la fecha del despido (22/02/19).

No procede hacer expreso pronunciamiento en cuanto al Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de su responsabilidad directa y/o subsidiaria en los casos en que fuera legalmente procedente.

Notifíquese esta resolución a las partes, con entrega de copia testimoniada, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciabile en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES siguientes a tal notificación, por escrito, comparecencia o mediante simple manifestación al notificarle la presente ante este Juzgado de lo Social.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en única instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado GDS LIMPIEZAS S.L actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 24 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

8W-655

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 736/2018 Negociado: LM

N.I.G.: 4109144420180008129

De: D/D^a. EDGAR FRANCISCO TORRES FARIAS

Abogado:

Contra: D/Dª. I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, VICENTE CASTAÑER BLASCO, ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER, LIUS SANS HUECAS, JOSE MARIA GARRIDO LOPEZ, JUAN GARRIDO LOPEZ y ERNST&YOUNG ABOGADOS SLP ADM. CONCURSAL

EDICTO

D/Dª ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 736/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. EDGAR FRANCISCO TORRES FARIAS contra I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, VICENTE CASTAÑER BLASCO, ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER, LIUS SANS HUECAS, JOSE MARIA GARRIDO LOPEZ, JUAN GARRIDO LOPEZ y ERNST&YOUNG ABOGADOS SLP ADM. CONCURSAL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 13/02/2019 del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./Dª. ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ

En SEVILLA, a veintiséis de mayo de dos mil veinte

Habiendo sido suspendidos los actos de ley previstos en el presente procedimiento por el estado de alarma, acuerdo:

- Señalar el próximo día 28 DE JULIO DE 2020, A LAS 09:50 HORAS , para celebrar los actos de conciliación y/o juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 1ª (Sala 13), convocando a las partes con 30 minutos de antelación a la hora señalada, en la Secretaría de este Juzgado sita en la Planta 6ª del Edificio Noga, para la celebración de los actos de conciliación y/o identificación, todo ello de conformidad con el art. 89 de la LRJS, advirtiendo a las partes que según el apartado 2º de dicho precepto, al estar grabada la vista, la celebración del acto del Juicio no requerirá la presencia en la sala del Secretario Judicial, pudiendo solicitarla las partes al menos con dos días de antelación a la vista.

- Citar a las partes en única y sucesiva convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio, para el día y hora señalado, advirtiéndose a las partes que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán solicitar, con al menos 5 días de antelación, aquellas que habiendo de practicarse en el acto del juicio, requieran diligencias de citación o requerimiento; asimismo se advierte a la parte actora que de no comparecer al acto de conciliación y/o juicio, ni alegar justa causa para ello, se le tendrá por desistida de la demanda, en el primer caso por el secretario y en el segundo por el magistrado y a la demandada que de no efectuarlo se celebrará el acto sin su presencia, sin necesidad de declararla en rebeldía.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de REPOSICIÓN ante la Letrada de la Administración de Justicia, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de TRES DÍAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 2 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

6W-3036

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 736/2018 Negociado: LM

N.I.G.: 4109144420180008129

De: D/Dª. EDGAR FRANCISCO TORRES FARIAS

Abogado:

Contra: D/Dª. I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, VICENTE CASTAÑER BLASCO, ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER, LIUS SANS HUECAS, JOSE MARIA GARRIDO LOPEZ, JUAN GARRIDO LOPEZ y ERNST&YOUNG ABOGADOS SLP ADM. CONCURSAL

EDICTO

D/Dª ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 736/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. EDGAR FRANCISCO TORRES FARIAS contra I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, VICENTE CASTAÑER BLASCO, ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER, LIUS SANS HUECAS, JOSE MARIA GARRIDO LOPEZ, JUAN GARRIDO LOPEZ y ERNST&YOUNG ABOGADOS SLP ADM. CONCURSAL sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 13/02/2019 del tenor literal siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./Dª. ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ

En SEVILLA, a veintiséis de mayo de dos mil veinte

Habiendo sido suspendidos los actos de ley previstos en el presente procedimiento por el estado de alarma, acuerdo:

- Señalar el próximo día 28 DE JULIO DE 2020, A LAS 09:50 HORAS , para celebrar los actos de conciliación y/o juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 1ª (Sala 13), convocando a las partes con 30 minutos de antelación a la hora señalada, en la Secretaría de este Juzgado sita en la Planta 6ª del Edificio Noga, para la celebración de los actos de conciliación y/o identificación, todo ello de conformidad con el art. 89 de la LRJS, advirtiendo a las partes que según el apartado 2º de dicho precepto, al estar grabada la vista, la celebración del acto del Juicio no requerirá la presencia en la sala del Secretario Judicial, pudiendo solicitarla las partes al menos con dos días de antelación a la vista.

- Citar a las partes en única y sucesiva convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio, para el día y hora señalado, advirtiéndose a las partes que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán solicitar, con al menos 5

días de antelación, aquellas que habiendo de practicarse en el acto del juicio, requieran diligencias de citación o requerimiento; asimismo se advierte a la parte actora que de no comparecer al acto de conciliación y/o juicio, ni alegar justa causa para ello, se le tendrá por desistida de la demanda, en el primer caso por el secretario y en el segundo por el magistrado y a la demandada que de no efectuarlo se celebrará el acto sin su presencia, sin necesidad de declararla en rebeldía.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de REPOSICIÓN ante la Letrada de la Administración de Justicia, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de TRES DÍAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado VICENTE CASTAÑER BLASCO actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 2 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

6W-3034

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 738/2018 Negociado: LM

N.I.G.: 4109144420180008142

De: D/Dª. ALBA FERNANDEZ GUTIERREZ

Abogado:

Contra: D/Dª. I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO SLU, VICENTE CASTAÑER BLASCO, ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER, LUIS SANS HUECAS, JOSE MARIA GARRIDO LOPEZ, JUAN GARRIDO LOPEZ y ERNST& YOUNG ABOGADOS SSLP ADM. CONCURSAL.

EDICTO

D/Dª. ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 738/2018 se ha acordado citar a VICENTE CASTAÑER BLASCO y ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 28 DE JULIO DE 2020 A LAS 10:10 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA Nº 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a VICENTE CASTAÑER BLASCO y ANTONIO JAVIER GARCIA PELLICER.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 2 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

6W-3037

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 190/2019 Negociado: J

N.I.G.: 4109144S20160004639

De: D/Dª. RAFAEL PAEZ MERINO

Abogado: RAFAEL PAEZ MERINO

Contra: D/Dª. FRANCISCO JAVIER PASTRANA CARRERA

Abogado:

EDICTO

D/Dª ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 190/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. RAFAEL PAEZ MERINO contra FRANCISCO JAVIER PASTRANA CARRERA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto de fecha 14/11/2019 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“AUTO

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo despachar ejecución contra los bienes y derechos propiedad del demandado FRANCISCO JAVIER PASTRANA CARRERA por la cuantía de 453,75 euros de principal y de 90,75 euros en que provisionalmente se presupuesten los intereses y costas.

Contra la presente resolución, cabe interponer recurso de reposición por escrito presentado dentro los tres días hábiles siguientes a su notificación.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma la Iltrta. Sra. Dña. CARMEN LUCENDO GONZALEZ, MAGISTRADA.JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA. Doy fe.

LA MAGISTRADA.JUEZ

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

DECRETO

PARTE DISPOSITIVA

Decretar el embargo de bienes y derechos propiedad de la parte ejecutada FRANCISCO JAVIER PASTRANA CARRERA en cuantía suficiente a cubrir el importe del principal por el que se ha ordenado la ejecución ascendente a 453,75 € más lo presupuestado provisionalmente para intereses y costas 90,75 €, a favor del ejecutante D. RAFAEL PAEZ MERINO y en concreto las devoluciones que por IVA o cualquier otro concepto pudieran corresponder a la ejecutada, llevándose a efecto el mismo a través de la aplicación informática de la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

Requerir al demandado para que, en el plazo de los diez días siguientes al recibo de esta notificación, informe a este Juzgado sobre bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía por la que se despachó ejecución, con expresión en su caso de cargas y gravámenes, personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución, especificando en el caso de los inmuebles, si están ocupados, por quienes y con qué título con los apercibimientos de incurrir en delito de desobediencia en caso de que no presente la relación de bienes, incluya en ella bienes ajenos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes.

Se acuerda el embargo de los saldos y cuentas corrientes de las que aparece como titular la demandada en las entidades financieras dadas de alta en el servicio del Sistema de Embargos de Cuentas del Punto Neutro Judicial, y de los créditos que frente a la misma pueda tener ..FRENTE A LA AET...y para su efectividad se DA LA OPORTUNA ORDEN TELEMÁTICA.

Consúltense las bases de datos de la aplicación informática instalada en este Juzgado del INE, Registro Mercantil, Catastro, TGSS, INEM, DGT y AEAT (rentas de trabajo, ingresos y pagos, pagos al tesoro público, cuentas bancarias, impuestos sobre bienes inmuebles, autoliquidaciones: solicitudes de devolución, impuesto sobre actividades económicas, transmisiones de valores, planes de pensiones, sin son declarantes o no en Diputaciones Provinciales, fallecidos) y todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 95.1, h) de la Ley General Tributaria, de colaboración con los jueces y tribunales para la ejecución de resoluciones judiciales firmes, en su caso, a fin de recabar información sobre los bienes que aparezcan como de titularidad de la ejecutada o localización de la misma.

Notifíquese el presente junto con el auto de ejecución a las partes, previniéndoles que contra esta resolución cabe interponer recurso directo de Revisión, sin efecto suspensivo, ante el Magistrado Juez que dictó la orden general de ejecución.

El recurso se interpondrá por escrito dentro de los TRES días hábiles siguientes a su notificación, citando la disposición que esta resolución hubiese infringido.

La parte que no gozara del beneficio de la justicia gratuita deberá constituir depósito de 25 euros en la cuenta de SANTANDER 0030-1846-42-0005001274 Concepto 4029-0000-00- (número de expediente y año)

Así lo decreta y firma D^a ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del Juzgado de Lo Social número 10 de Sevilla. Doy fe.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que sirva de notificación al demandado FRANCISCO JAVIER PASTRANA CARRERA actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 24 de febrero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

4W-1811

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Cuenta del Abogado 1344/2013 Negociado: J

N.I.G.: 4109144S20100008979

De: D/D^a. ANTONIO DOMINGUEZ VALLEJO

Abogado: ANTONIO DOMINGUEZ VALLEJO

Contra: D/D^a. FERNANDO MONGE SANMILLAN

EDICTO

D/D^a ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1344/2013 a instancia de la parte actora D/ D^a. ANTONIO DOMINGUEZ VALLEJO contra FERNANDO MONGE SANMILLAN sobre Cuenta del Abogado se ha dictado DECRETO de fecha 16/01/2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Aprobar la liquidación de intereses practicada por importe de 155,71 euros a cuyo pago resulta condenado FERNANDO MONGE SANMILLAN en las presentes actuaciones.

Hágase entrega a la parte actora; ANTONIO DOMINGUEZ VALLEJO, por transferencia a la cuenta bancaria no judicial proporcionada en las presentes actuaciones de la cantidad de 155,71 euros en concepto de intereses, una vez firme la presente.

Y satisfecha que ha sido la suma reclamada en la presente ejecución, se devuelve el exceso consignado a la parte ejecutada que asciende a 84,50 euros, una vez firme la presente.

Se declara terminado el procedimiento de ejecución iniciado a instancia de ANTONIO DOMINGUEZ VALLEJO contra FERNANDO MONGE SANMILLAN y se ARCHIVAN las actuaciones, previa nota en los libros de su clase.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación. (Art. 188 y 189 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado número 402900064134413 abierta en BANCO SANTANDER, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código «31 Social- Revisión».

Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación «recurso» seguida del «código 31 Social- Revisión». Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que sirva de notificación al demandado FERNANDO MONGE SANMILLAN actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 16 de enero de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

4W-435

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 436/2016 Negociado: LM

N.I.G.: 4109144S20160004702

De: D/Dª. LEONARDO ESPINOSA CASTAÑO, JUAN VAZQUEZ RODRIGUEZ y LEONARDO ESPINOSA CASTAÑO

Abogado: MARIA PILAR LOPEZ PEREGRIN

Contra: D/Dª. AGENCIA DE GESTION AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCIA, ACSA SLU, FOGASA y INTEGRA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Abogado: ADRIAN ELIZALDE BERRUEZO

EDICTO

D/Dª ROSA MARIA RODRIGUEZ RODRIGUEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 10 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 436/2016 a instancia de la parte actora D/Dª. LEONARDO ESPINOSA CASTAÑO, JUAN VAZQUEZ RODRIGUEZ y LEONARDO ESPINOSA CASTAÑO contra AGENCIA DE GESTION AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCIA, ACSA SLU, FOGASA y INTEGRA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 21/03/2019 cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 10

Autos núm. 436/16

Asunto: Cantidad

Sentencia núm.535/19

En Sevilla, a 19 de diciembre de dos mil diecinueve.

Carmen Lucendo González, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social núm. 10 de Sevilla y su provincia, tras haber visto los presentes autos sobre reclamación de cantidad, seguidos entre Leonardo Espinosa Castaño y Juan Vázquez Rodríguez, como parte demandante, y Andaluza de Control y Servicios Auxiliares, S.L. (ACASA, S.L.U.), la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía e Integra Centro Especial de Empleo, S.L., como demandada, habiendo sido llamado al procedimiento el Fondo de Garantía Salarial, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 25 de abril de 2016, se presentó por LexNet en el Decanato de los Juzgados de Sevilla, la demanda formulada por y frente a los expresados, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos, suplica se dicte sentencia con arreglo a los pedimentos que se contienen en el escrito rector del procedimiento, habiendo correspondido su conocimiento, por turno de reparto, a este Juzgado.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló la celebración de los actos de conciliación y juicio, habiéndose acordado la acumulación a los presentes de los Autos seguidos a instancia de Juan Vázquez Rodríguez contra los mismos demandados. Suspendido el señalamiento inicial por las razones que constan en autos y que, en servicio de brevedad, se dan por reproducidas, se volvió a fijar fecha para la celebración del acto de juicio que tuvo lugar con la asistencia de la parte actora y de las demandadas, con excepción de ACSA, S.L.U., que formularon las alegaciones que se recogen en la grabación que, en soporte audiovisual, obra unida a los autos e interesaron el recibimiento a prueba.

TERCERO.- Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y oídas las partes en conclusiones elevaron a definitivas las establecidas con carácter provisional, con lo que el juicio quedó concluso y visto para sentencia.

FALLO

Con estimación parcial de la demanda interpuesta por Leonardo Espinosa Castaño y Juan Vázquez Rodríguez contra Andaluza de Control y Servicios Auxiliares, S.L. (ACASA, S.L.U.), la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía e Integra Centro Especial de Empleo, S.L. habiendo sido llamado al procedimiento el Fondo de Garantía Salarial, condeno a ACSA a satisfacer al Sr. Espinosa la cantidad de 2.725,76 euros más 857,36 euros en concepto de intereses por mora y al Sr. Vázquez la cantidad de 2.680,53 euros más 838,98 euros en concepto de intereses por mora. Absuelvo a la Agencia de Gestión Agraria y a Integra Centro Especial de Empleo, S.L. de las peticiones deducidas en su contra. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que, para el supuesto de insolvencia de la empresa y dentro de los límites legales, pudiera corresponder al Fondo de Garantía Salarial.

Contra dicha resolución y de conformidad con el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cabe interponer recurso de SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, anunciándolo ante este Juzgado en los CINCO días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia.

Advirtiéndose a la empresa condenada que si recurre, deberá acreditar al anunciar el recurso, mediante la presentación del oportuno resguardo, el ingreso, conforme establecen los arts. 229 y 230 de la L.R.J.S., de la cantidad a la que se le condena en la

cuenta número 4029/0000/68/0436/16, abierta a nombre de este Juzgado en BANCO SANTANDER, pudiendo sustituirse dicha consignación por aval bancario suficiente que habrá de presentarse junto con el mencionado escrito de anuncio de recurso. Además, deberá la condenada depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignación número 4029/000/65/0436/16, de la misma ENTIDAD 0030.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado ACSA SLU actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 19 de diciembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

4W-474

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1062/2017 Negociado: 4
N.I.G.: 4109144420170011521
De: D/D^a. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
Abogado: JOSE LUIS LEON MARCOS
Contra: D/D^a. CYRES COOP L y FOGASA
Abogado:

EDICTO

D/D^a. CECILIA CALVO DE MORA PÉREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1062/2017 se ha acordado citar a CYRES COOP L como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24-7-2020 a las 09:30 y 10:18 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 6ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a CYRES COOP L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 12 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-3203

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 658/2018 Negociado: 5
N.I.G.: 4109144420180007157
De: D/D^a. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
Abogado: JOSE LUIS LEON MARCOS
Contra: D/D^a. GRUPO JADA GESTION INTEGRAL SL
Abogado:

EDICTO

D/D^a. CECILIA CALVO DE MORA PÉREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 658/2018 se ha acordado citar a GRUPO JADA GESTION INTEGRAL SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24/7/2020 a las 9:30 h. para el acto de conciliación en la Oficina del Juzgado en planta 6ª Edf. Noga Avda. de la Buhaira, 26 41018-Sevilla y mismo día y hora de las 10:28 para el acto de juicio en la planta 1ª Sala de Vistas nº 13 del mismo edf. mencionado debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a GRUPO JADA GESTION INTEGRAL SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 12 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-3142

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 1071/2017 Negociado: 5
N.I.G.: 4109144420170011605
De: D/D^a. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION
Abogado: JOSE LUIS LEON MARCOS
Contra: D/D^a. ENTREVIAS INFRAESTRUCTURAS SL

EDICTO

D/D^a. CECILIA CALVO DE MORA PÉREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1071/2017 se ha acordado citar a ENTREVIAS INFRAESTRUCTURAS SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24/7/2020 a las 9:30 h. para el acto de conciliación en la Oficina del Juzgado en planta 6^a Edf. Noga Ayda. de la Buhaira, 26 41018-Sevilla y mismo día y hora de las 10:24 para el acto de juicio en la planta 1^a Sala de vistas n^o 13 del mismo Edf. mencionado debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a ENTREVIAS INFRAESTRUCTURAS SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 12 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-3143

JAEN.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 550/2016 Negociado: EM
N.I.G.: 2305044S20160002341
De: D/D^a. GUILLERMO MOLINA VILLA
Abogado: JUAN MANUEL ORTIZ PEDREGOSA
Contra: D/D^a. PULSIA TECHNOLOGIES S.L, INGENIERIA E INTEGRACION AVANZADAS SA, FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SA, UTE FUJITSU INGENIA SOPORTE AL PUESTO DEL SAS, APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIEL-NOVASOFT U.T.E. , HISPACONTROL PROCEDIMIENTOS CONCURSALES SL y ROCIO MARTIN DELGADO ADMINISTRADORA CONCURSAL DE NOVASOFT TIC SLU
Abogado: RAFAEL TORRES GARCIA, FERNANDO PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, JUAN ANTONIO ARMADA VILLALTA

EDICTO

D^a. INMACULADA GONZALEZ VERA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE JAÉN

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 550/2016 se ha acordado citar a APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIEL-NOVASOFT U.T.E. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día VEINTIUNO DE JULIO DE 2.020 A LAS 11,55 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av.de Madrid, n^o 70-5^a Planta(Edif.de la Seg.Social) debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIELNOVASOFT U.T.E..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Jaén a 4 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Inmaculada González Vera.

6W-3298

JAEN.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 495/2016. Negociado: AD
N.I.G.: 2305044S20160002119
De: D/D^a. LUCIA BERGUILLOS RUIZ
Abogado: JUAN MANUEL ORTIZ PEDREGOSA
Contra: D/D^a. NOVASOFT SERVICIOS TECNOLOGICOS SL, INGENIERIA E INTEGRACION AVANZADAS SA, FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SA, UTE FUJITSU - INGENIA, APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIEL-NOVASOFT U.T.E. y HISPACONTROL PROCEDIMIENTOS CONCURSALES S.L. ADMINISTRADORA CONCURSAL DE NOVASOFT SERVICIOS TECNOLOGICOS S.L.
Abogado: MARIA JOSE AGUERA FERNANDEZy FERNANDO PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ

EDICTO

D/Dª. INMACULADA GONZALEZ VERA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE JAÉN

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 495/2016 se ha acordado citar a APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIEL-NOVASOFT U.T.E. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan EL PROXIMO DIA 21 DE JULIO DEL 2020 A LAS 11,40 HORAS de su mañana para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Av.de Madrid, nº 70-5ª Planta(Edif.de la Seg.Social) debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a APS ANDALUCIA DIASOFT-SADIEL-NOVASOFT U.T.E..

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Jaén a 28 de mayo de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia, Inmaculada González Vera.

6W-2828

Juzgados de Primera Instancia

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

N.I.G.: 4109142c20130008811

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 296/2013-Negociado 5E

De: BANQUE PSA FINANCE EN ESPAÑA

Contra: SEBASTIAN MEDINA CASTEJON

EDICTO

En el presente procedimiento Procedimiento Ordinario 296/2013 seguido a instancia de BANQUE PSA FINANCE EN ESPAÑA frente a D. SEBASTIAN MEDINA CASTEJON se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

SENTENCIA núm. 196/2018

En Sevilla a veinticinco de septiembre de dos mil dieciocho.

Dª M. PILAR SANCHEZ CASTAÑO, MAGISTRADO-JUEZ del Juzgado de Primera Instancia Nº 1 de SEVILLA, habiendo visto los presentes autos de JUICIO ORDINARIO, seguidos al número 296/2013, a instancia de BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA, representada por la Procuradora Sra Durán Ferreira y asistida por la Letrada Sra García Caro, contra D. SEBASTIAN MEDINA CASTEJON, declarado en situación procesal de rebeldía; sobre reclamación de cantidad; a dictado la presente resolución a partir de los siguientes:

FALLO

Que ESTIMANDO LA DEMANDA presentada por la Procuradora Sra Durán Ferreira, en nombre y representación de BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA, contra D. SEBASTIAN MEDINA CASTEJON, debo condenar y condeno al demandado a abonar a la actora la suma de once mil doscientos treinta y siete euros con ochenta y un céntimo de euros (11.237,81), más los intereses legales y pagos de las costas.

Contra esta resolución cabe recurso de APELACIÓN, que se interpondrá ante este juzgado en el plazo de VEINTE DIAS contados desde los días siguientes a la notificación de la misma, debiendo exponerse en la interposición las alegaciones en que base la impugnación, además de citar la resolución apelada y los pronunciamientos que impugna.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, indicando las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del código 02 y tipo concreto del recurso, de conformidad con lo establecido en la L.O. 1/2009 de 3 de noviembre, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en el apartado 5º de la Disposición adicional decimoquinta de dicha norma o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.-

Y encontrándose dicho demandado D. SEBASTIAN MEDINA CASTEJON, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Sevilla a 12 de noviembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Dolores Gavira Villa.

8W-8705-P

 SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 3

Número de identificación General: 4109142c20150043131

Procedimiento: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 1388/2015-Negociado 2

EDICTO

JUZGADO. JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NUMERO 3 DE SEVILLA

JUICIO: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 1388/2015

PARTE DEMANDANTE: BANQUE PSA FINANCE SUCURSAL EN ESPAÑA

PARTE DEMANDADA: JOSE LUIS POZO JURADO

SOBRE: Procedimiento Ordinario

En el juicio referenciado, se ha dictado la resolución cuyo texto literal es el siguiente:

SENTENCIA núm. 36/17

En Sevilla a siete de febrero de dos mil diecisiete.

Pronuncia la ILTMA SRA D^o CELIA BELHADJ BEN GÓMEZ, MAGISTRADA, titular del Juzgado de Primera Instancia número Tres de Sevilla, en el juicio verbal 1388/15, seguido a instancia de BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA, representado por el Procurador Sra Durán Ferreira y asistido del Letrado Sr. Ortiz Martí, contra D JOSE LUIS POZO JURADO, en situación procesal de rebeldía.

Sobre reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Procurador/ra Sr./Sra Durán Ferreira en la representación indicada y mediante escrito que por turno de reparto correspondió a este juzgado, se presentó demanda de juicio verbal Civil, junto con sus copias y documentos.

SEGUNDO.- tras subsanación de defectos, se dictó decreto con fecha 17 de septiembre se dio traslado de la misma a la parte demandada con entrega de copia de la misma y documentos acompañados, emplazándole con apercibimientos legales.

Por transcurrido plazo para contestar a la demanda, se dictó diligencia de ordenación con fecha 6 de noviembre, en cuya virtud se declaró la situación de rebeldía procesal de la parte demandada y se citaba a las partes a audiencia pública que tendría lugar el día 14 de diciembre de 2016, acordada suspensión por razones que constan finalmente tuvo lugar el pasado 25 de enero.

TERCERO.- Por celebrada con resultado que obra en autos, propuesta y admitida exclusivamente prueba documental, quedaron las actuaciones sobre la mesa para el dictado de sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Según el relato de hechos contenido en la demanda, la actora concedió a la demanda préstamo por importe de 10.542 €, para adquisición de un vehículo. Contrato firmado el 2 de julio de 2004, en el mismo se describe el objeto, plazos de pago y cuotas. En lo que aquí interesa destaca la cláusula de vencimiento anticipado, aplicado ya que el demandado solo hizo abono de 37 cuotas, 6.920,94 €. Que deducido al importe total resulta una deuda de 6.520,84 €, según cláusula de incumplimiento. Acompaña documental núm 2 a 5, liquidación y reclamación previa.

La parte demandada no contestó a la demanda por lo que fue declarado en situación procesal de rebeldía.

SEGUNDO.- Cuestiones controvertidas.

La situación de rebeldía de los demandados impide la fijación de cuestiones controvertidas, no obstante a tenor de lo dispuesto en el artículo 496 de la Ley de Enjuiciamiento Civil esta declaración no será considerada como allanamiento ni como admisión de los hechos de la demanda; ello en concordancia con los artículos 418.3 y 442.2 del mismo texto legal.

En consecuencia la carga de probar la certeza de los hechos de los que se desprende el efecto jurídico pretendido recae sobre la actora. En este punto del examen de la prueba practicada en los presentes autos- documental relativa a contrato y certificado de deuda-, cabe declarar probados los hechos alegados, así como la procedencia de la reclamación, ello en virtud de lo establecido en los artículos 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 1088,1091 y siguientes del Código Civil.

TERCERO.- En cuanto a la aplicación de intereses a tenor de lo dispuesto de los artículos 1100, 1108 y 1109 del Código Civil y 576 Ley Enjuiciamiento Civil, debe condenarse a la demandada al pago de los intereses legales en el modo expresado.

CUARTO.- Las costas ocasionadas por el presente juicio han de ser impuestas al demandado vencido, de acuerdo con el vigente artículo 394 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por todo lo cual, y vistos los preceptos legales citados y los de general aplicación

FALLO

PRIMERO.- Que debo estimar y estimo íntegramente la demanda formulada por el Procurador/ra Durán Ferreira en nombre y representación de BANQUE PSA FINANCE, SUCURSALEN ESPAÑA, contra DON JOSE LUIS POZO JURADO y en consecuencia debo condenar y condeno a éste último abonar a la parte actora la cantidad de seis mil quinientos veinte euros y ochenta y cuatro céntimos-6.520,84 € e intereses en el modo dispuesto en el fundamento de derecho tercero de esta resolución.

SEGUNDO.- En cuanto a las costas serán impuestas a la parte demandada.

Notifíquese en legal forma la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse recurso de apelación en el término de VEINTE días a contar desde su notificación ante este órgano de conformidad con lo dispuesto en el artículo 458 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para ante la Iltra Audiencia Provincial de Sevilla.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.-

En atención al desconocimiento del actual domicilio o residente de la parte demandada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, ha acordado la Publicación del Presente edicto en el tablón de anuncios del Juzgado para llevar a efecto la diligencia de NOTIFICACION DE SENTENCIA.

En Sevilla a 16 de octubre de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Rosario Romero Candau.

8W-1616-P

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 12

NIG: 4109142120190004188

Procedimiento: Juicio Verbal (Desahucio Precario -250.1.2) 129/2019. Negociado: 2T

Sobre: Posesión (Art 430-466 CC)

De: D/ña. BUILDINGCENTER, SAU
 Procurador/a Sr./a.: MAURICIO GORDILLO ALCALA
 Letrado/a Sr./a.: JUANA INMACULADA SERRANO MELERO
 Contra D/ña.: OCUPANTES DESCONOCIDOS SAUCE, NUMERO UNO, 1º DERECHA, SEVILLA
 Procurador/a Sr./a.:
 Letrado/a Sr./a.:

EDICTO

En el presente procedimiento Juicio Verbal (Desahucio Precario -250.1.2) 129/2019 seguido a instancia de BUILDINGCENTER, SAU frente a OCUPANTES DESCONOCIDOS SAUCE, NUMERO UNO, 1º DERECHA, SEVILLA se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo es el siguiente:

SENTENCIA Nº 61/2020

En los autos de juicio verbal tramitados con el nº 129/2019-2, en los que figuran las siguientes partes:

PARTE DEMANDANTE:

BUILDINGCENTER, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL, representada por el Procurador de los Tribunales don Mauricio Gordillo Alcalá y con la asistencia letrada de doña Juana Inmaculada Serrano Melero.

PARTE/S DEMANDADA/S:

IGNORADO/S OCUPANTE/S DE LA VIVIENDA SITUADA EN LA CALLE SAUCE Nº 1 PRIMERO DERECHA DE SEVILLA, en situación de rebeldía.

FALLO

ESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la demanda y, en su consecuencia:

1º.- CONDENAR AL/A LOS IGNORADO/S OCUPANTE/S DE LA VIVIENDA SITUADA EN LA CALLE SAUCE Nº 1 PRIMERO DERECHA DE SEVILLA, con referencia catastral 3214218TG4431N0003JY y coincidente con la finca nº 9727 del Registro de la Propiedad nº 9 de Sevilla, a dejar libre y expedita la susodicha vivienda a disposición de su propietaria, BUILDINGCENTER, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL, con apercibimiento de desahucio si no la desalojara/n voluntariamente.

2º.- CONDENAR al/a los IGNORADO/S OCUPANTE/S DE LA VIVIENDA SITUADA EN LA CALLE SAUCE Nº 1 PRIMERO DERECHA DE SEVILLA a abonar las costas procesales causadas.

Al notificar la presente resolución a las partes, instrúyaseles que contra la misma cabe presentar recurso de apelación para ante la Audiencia Provincial de Sevilla, que deberá interponerse ante este Juzgado en el plazo de veinte (20) días a partir de su notificación.

Para la admisión a trámite del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado nº 4034 0000 00 0129 20, indicando en las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso, seguido del código 02 y el tipo concreto del recurso, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en el apartado 5º de la Disposición adicional decimoquinta de dicha norma (Ministerio Fiscal; Estado; Comunidades Autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de todos ellos) o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo en Sevilla, a diez de marzo de dos mil veinte.

Y encontrándose dicho demandado, OCUPANTES DESCONOCIDOS SAUCE, NUMERO UNO, 1º DERECHA, SEVILLA, en paradero desconocido, se expide el presente a fin que sirva de notificación en forma al mismo.

En Sevilla a 14 de abril de 2020.—El Letrado de la Administración de Justicia, Domingo Dorado Picón.

8W-2362-P

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

La Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla, en sesión celebrada el 15 de mayo de 2020, se ha servido aprobar una propuesta de la Teniente de Alcalde Delegada de Recursos Humanos y Modernización Digital, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Primero: Nombrar funcionarios de carrera con el cargo de Oficial de la Policía Local de este Excmo. Ayuntamiento, a don Raúl Ramírez Parras, don Francisco Javier Vargas Holgado, don Alejandro Marín Giráldez, don Roberto Sanjuán Castro, don Carlos Fernando Delgado Gómez, doña Rocío Ramos de los Reyes, don José Manuel Palomo Rodríguez y don Carlos Alfonso García Carrero.

Segundo: Proceder a dar posesión de su cargo a las personas antes citadas.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 62 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En Sevilla a 3 de junio de 2020.—El Secretario General, P.D. el Jefe de Servicio de Recursos Humanos, Ignacio Pérez Royo.

6W-2870

LANTEJUELA

Don Juan Lora Martín, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa, hace saber:

Primero.—Que por la resolución de Alcaldía n.º 149/2020 de fecha 9 de junio se adoptó acuerdo del siguiente tenor literal:

Asunto: Aprobación de las bases de la convocatoria para la Constitución de una Bolsa de Trabajo de Educadores/as para la Escuela Infantil «La Cometa» como personal laboral temporal del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla).

Visto que, es necesario constituir una bolsa de empleo para cubrir los puestos de Educadores/as de la Escuela Infantil «La Cometa» de Lantejuela (Sevilla), por diferentes causas: Cubrirlos para el desarrollo del curso escolar, cubrir bajas por enfermedad, por maternidad...

Visto que, según lo dispuesto en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local; dictada con el objetivo de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos entre otras la competencia de «Creación, mantenimiento y gestión de las escuelas infantiles de educación de titularidad pública de primer ciclo de educación infantil», no obstante, para ello se tendrá que formalizar la delegación mediante convenios, acuerdos o instrumentos de cooperación a 31 de diciembre de 2014; transcurrido este plazo sin haberse adaptado quedarán sin efecto.

Visto que, cada año se firma Convenio de Colaboración entre la Agencia Pública Andaluza de Educación y la entidad colaboradora E.I. La Cometa para el Programa de Ayuda a las familias para el fomento de la Escolarización en el Primer Ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, habiéndose firmado el último, el día 25 de abril de 2017 y con una duración de cuatro años.

Visto que, la atención a la infancia constituye uno de los pilares básicos de las sociedades modernas, en cuya responsabilidad están implicados todos los agentes sociales, principalmente la familia con el apoyo de la Administración Pública.

Visto que, por el Parlamento de Andalucía se aprueba la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que en su artículo 3.3, apartado b), establece que el Sistema Educativo de Andalucía está compuesto por «Los centros docentes públicos de titularidad de las Corporaciones locales y de otras administraciones públicas creados mediante convenios de cooperación». Los centros infantiles municipales son centros de atención a la primera infancia cuya acción responde a dos necesidades: Por un lado la del sistema educativo, en el que tales centros trabajan con un proyecto educativo, adaptable a las normas y objetivos que en cada momento determinen las Leyes y disposiciones reguladoras de la Educación; y por otro lado, la necesidad de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el que dichos centros se configuran como un recurso municipal de apoyo a la familia en el desempeño de sus funciones de socialización y atención a la infancia.

Considerando lo expuesto, y entendiendo la prestación del Servicio de Escuela Infantil como una necesidad urgente e inaplazable lo que hace necesario la contratación del personal adecuado y en virtud de las atribuciones legalmente conferidas, resuelvo:

Primero: Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de selección de personas para la constitución de una bolsa de empleo para Educadores/as de la Escuela Infantil «La Cometa» en los términos citados en la fundamentación de esta resolución (Anexo I).

Segundo: Significar que, en ningún caso la mera pertenencia a la Bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato de trabajo, garantizándose únicamente que, cuando el Ayuntamiento considere conveniente su utilización, por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en la misma.

Tercero: La presente Bolsa entrará en funcionamiento en septiembre de 2020 una vez perfeccionada y aprobada y quedará extinguida una vez se renueve o sustituya, teniendo una duración máxima de dos años sin que se renueve o sustituya la misma. Asimismo, entrada en vigor la misma dejará sin efecto la constituida por resolución de Alcaldía 366/2019 de fecha 30 de julio y de acuerdo con lo establecido en la base primera de esa misma convocatoria.

Cuarto: Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva en el «Boletín Oficial» de la provincia siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de solicitudes.

Quinto: Asimismo el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva también se publicará en el tablón de anuncios físico y electrónico de este Ayuntamiento y en la página web del mismo (www.lantejuela.org).

Segundo.—Lo que se hace público para general conocimiento.

En Lantejuela a 9 de junio de 2020.—El Alcalde, Juan Lora Martín.

Anexo I

BASES REGULADORAS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE EDUCADORES/AS PARA LA ESCUELA INFANTIL «LA COMETA» COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA (SEVILLA)

Primera.—*Objeto.*

El objeto de la presente convocatoria es regular las directrices que regirán la selección de personal, mediante oposición, que se incluirá en la Bolsa de Trabajo para su contratación temporal como Educador/a para cubrir necesidades urgentes e inaplazables para el adecuado funcionamiento de la Escuela Infantil Municipal de Primer Ciclo de Lantejuela que requieran la provisión no permanente; por periodos inferiores al año, así como otros puestos de carácter temporal que demandare el Ayuntamiento de Lantejuela y que requieran su provisión mediante un Educador/a.

Se denomina Bolsa de trabajo a la relación ordenada de personas que hayan solicitado voluntariamente su inclusión en la misma, siempre que cumplan los requisitos de admisión.

La inclusión en la Bolsa de Trabajo no configura derecho a la realización de nombramiento o contratación alguna por parte del Ayuntamiento, siendo exclusivamente su función la de servir de relación ordenada, según orden decreciente de puntuación, de las personas que pueden ser llamadas para cubrir las necesidades temporales en los servicios municipales de la Escuela Infantil Municipal, así como otros puestos de carácter temporal que demandare el Ayuntamiento de Lantejuela y que requieran su provisión mediante un educador/a., en orden a asegurar la eficacia administrativa en la gestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 103.1 de la Constitución y atender al cumplimiento de los principios rectores de acceso al empleo público de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La presente Bolsa entrará en funcionamiento una vez perfeccionada y aprobada en septiembre de 2020 tras su publicación en el tablón de edictos del Ayuntamiento y quedará extinguida una vez se renueve o sustituya, teniendo una duración máxima de dos años para el caso de que no se haya llevado a cabo su renovación o sustitución.

La entrada en vigor de dicha bolsa deja sin efecto la constituida por resolución de Alcaldía 366/2019 de fecha 30 de julio y de acuerdo con lo establecido en la base primera de esa misma convocatoria.

Segunda.—*Condiciones de las contrataciones y funciones del puesto de trabajo.*

Los puestos de trabajo que se cubran mediante esta bolsa, estarán sometidos al régimen laboral, en cualquiera de las modalidades de contratos de duración determinada previstos en la misma, cuya cobertura sea necesaria, disponiendo que en tanto se mantengan las

restricciones en la normativa básica estatal en la materia, no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración de la contratación será como máximo de once meses, coincidiendo con el curso escolar: Comenzando el inicio del contrato el primer día hábil del mes de septiembre y finalizando el día 31 de julio del siguiente año.

El horario de trabajo se fija atendiendo a lo establecido en el artículo 29 del Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil. En base al mismo la jornada de trabajo se establecerá en la siguiente forma:

— De lunes a viernes en horario de 7.30 a 15.30 h., salvo que por razones del servicio hubiese que modificarse.

— Viendo lo establecido en el art. 4. del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Teniendo en cuenta que la prestación del servicio del que se trata es de forma ininterrumpida, dicho descanso podrá suplirse con un reducción de la jornada; siempre y cuando la entidad lo considere conveniente y no aminore los servicios prestados, en ningún caso, ese permiso podrá ser solicitado como compensación de horas.

Se fija una retribución bruta de 1.250,00 euros brutos/mes (incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias).

Las funciones que tienen encomendadas son las siguientes:

- Programar la intervención educativa y de atención social a la infancia a partir de las directrices del programa de la institución y de las características individuales, del grupo y del contexto.
- Organizar los recursos para el desarrollo de la actividad respondiendo a las necesidades y características de los niños y las niñas.
- Desarrollar las actividades programadas, empleando los recursos y estrategias metodológicas apropiadas y creando un clima de confianza.
- Diseñar y aplicar estrategias de actuación con las familias, en el marco de las finalidades y procedimientos de la institución, para mejorar el proceso de intervención.
- Dar respuesta a las necesidades de los niños y las niñas, así como de las familias que requieran la participación de otros profesionales o servicios, utilizando los recursos y procedimientos apropiados.

Las contrataciones para otros puestos de carácter temporal que demandare el Ayuntamiento de Lantejuela y que requieran su provisión mediante un educador/a, tendrán las funciones, jornada y retribuciones propias del puesto.

Tercera.—*Requisitos de los/las participantes.*

Para poder participar en las pruebas selectivas, los/las aspirantes deberán cumplir y declarar en su solicitud que reúnen todos los requisitos establecidos en el art. 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según se relaciona en esta Base. Dichos requisitos deben cumplirse en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la contratación, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir por inexactitudes o falsedades en la misma.

Requisitos:

a) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española, o cumplir lo previsto en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso de nacionales de otros Estados.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

Personas con discapacidad.—De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, los/las aspirantes afectados/as por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales serán admitidos/as en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, siempre que tales limitaciones no sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse inhabilitado/a para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) Titulación exigida: Magisterio especialidad Educación Infantil, Grado en Educación Infantil, Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Especialista Jardín de Infancia (FPPII), o tener los correspondientes cursos de habilitación autorizados.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estarse en posesión de la documentación que acredite su homologación.

f) Haber abonado la correspondiente tasa de inscripción en la convocatoria por importe de 16,31 €.

Cuarta.—*Forma y plazo de presentación de Solicitudes de participación.*

Las instancias solicitando formar parte en la presente convocatoria se dirigirán al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, presentándose en su Registro, en el modelo de solicitud oficial (Anexo I), en las que los/las aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases. Como consecuencia de la alerta sanitaria generada por el COVID-19, se habilita el siguiente correo electrónico: registro@lantejuela.org; para cualquier consulta relativa al Registro del Ayuntamiento de Lantejuela.

También podrán enviarse por correo ordinario y demás formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo el/la solicitante justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de Correos o demás formas de presentación y anunciar al Ayuntamiento la remisión de la solicitud mediante fax o telegrama antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes. (Fax 954-82 82 02) o al correo electrónico indicado en el párrafo anterior.

El plazo durante el cual podrán presentarse las solicitudes será de diez naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

El resto de publicaciones objeto de la convocatoria se realizará de la siguiente forma: En el tablón de edictos municipal y en la página web del Ayuntamiento (www.lantejuela.org).

Las personas participantes quedarán vinculadas por los datos expresados en la solicitud, sin que puedan efectuar modificación alguna en la misma una vez finalizado el plazo de presentación.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la titulación exigida.
- Justificante de haber hecho efectiva la tasa en la cuantía de 16,31 €. El plazo de abono de la citada tasa coincide con el plazo de presentación de la solicitud, es decir, diez días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, determinando su falta de abono total en dicho periodo causa de exclusión no subsanable.

En ningún caso, la mera presentación de la acreditación del pago de la tasa supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria.

Procederá, previa solicitud de la persona interesada, la devolución de la tasa que se hubiese satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (presentación de la solicitud) o se constate abono de mayor cuantía a la exigida en la presente Base. La exclusión definitiva del proceso selectivo o la no presentación a la realización del ejercicio en que consiste la fase de oposición, no dará lugar a la devolución del importe abonado.

La presentación de las solicitudes se podrá realizar por cualquiera de los procedimientos siguientes:

- Presentación telemática en el Registro del Ayuntamiento de Lantejuela:

La presentación electrónica se realizará ante el registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela, al que se accederá desde la página web <https://sede.lantejuela.org>.

La solicitud presentada ante el Registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela no podrá ser modificada en ningún caso, generándose automáticamente un justificante de la recepción de los documentos electrónicos presentados por las personas solicitantes, en el que se dejará constancia del asiento de entrada que se asigna al documento, así como la fecha y hora que acredite el momento exacto de la presentación y el no rechazo de la misma.

Presentación por medios no electrónicos, correo ordinario y demás formas de presentación del artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial publicado como Anexo I de la presente Resolución, el cual podrá ser fotocopiado por las personas aspirantes.

Dicha solicitud deberá ir acompañada del justificante del pago de la tasa indicada, por importe de 16,31 €. El pago de la misma se realizará mediante ingreso en el siguiente número de cuenta, consignando como concepto Tasa Procedimiento selectivo Educador de Escuela Infantil-Ayuntamiento de Lantejuela; además, deberán aparecer los datos personales del o de la solicitante (nombre y apellidos y DNI): ES81 2100 8096 3322 0003 5859 Caixabank.

La falta de acreditación del pago de la tasa determinará la exclusión de la persona solicitante. Además en el espacio reservado a este fin en el modelo de solicitud contenido en el Anexo I, deberá consignarse la fecha del ingreso de la tasa.

Quinta.—*Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía-Presidencia aprobará la lista provisional de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos/as, en un plazo máximo de diez días hábiles, especificando respecto de estos/as últimos/as, la causa de exclusión, a fin de que puedan subsanarla, si fuera susceptible de ello o, en su caso, presentar reclamación, en el plazo de 3 días hábiles.

Las personas aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

Transcurrido el plazo establecido en el apartado anterior, el Alcalde Presidente dictará Resolución declarando aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio de la fase de oposición y se hará constar la designación del tribunal.

En las listas definitivas se decidirá acerca de las alegaciones planteadas por las personas interesadas sobre la exclusión u omisión en las listas provisionales y su publicación servirá de notificación a quienes hayan hecho alegaciones.

La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla), en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación, o de interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta.

Las publicaciones se realizarán de conformidad con lo indicado en la base cuarta de la convocatoria.

Sexta.—*Tribunal Calificador.*

1.—Se constituirá un Tribunal Calificador compuesto de cinco miembros, con sus correspondientes suplentes, todos ellos con titulación igual o superior a la exigida para participar en este procedimiento selectivo, y respetando lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estará constituido de la siguiente forma: Un/a Presidente/a y tres Vocales y un Secretario/a.

2.—La designación de los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes se hará por Decreto de la Alcaldía Presidencia, publicándose según lo indicado en la base cuarta.

3.—El Tribunal Calificador podrá constituirse y actuar válidamente cuando se encuentren presentes al menos tres de sus miembros, siendo necesaria, en todo caso, la asistencia de quien ostente la Presidencia y la Secretaría o sus sustitutos. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo dirimente, en caso de empate, el voto del Presidente.

4.—Los miembros del Tribunal Calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando estuvieran incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo notificar la concurrencia de cualquiera de estas circunstancias a la Alcaldía Presidencia.

Los/las aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal Calificador cuando concurren en los mismos las circunstancias previstas en el artículo 24 la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.—El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse de la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas.

Séptima.—*Sistemas de selección.*

El procedimiento de selección de los aspirantes se hará por oposición: Consistirá en la realización de un ejercicio tipo test.

Los/las aspirantes serán convocados/as en llamamiento único, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal, siguiendo el orden de actuación previsto por la Resolución de 15 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado («Boletín Oficial del Estado» N.º 66 DE 18/03/2019), siendo excluidos/as de la oposición quienes no comparezcan en el lugar y horas indicados, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal. Según el resultado de dicho sorteo, el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas en la Administración General del Estado que se convoquen desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución, hasta la publicación del resultado del sorteo correspondiente al año 2019, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Q», atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «Q», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «R», y así sucesivamente. Atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

Los/las candidatas/as deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir. En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

La prueba consistirá en la realización de un ejercicio tipo test y será el Tribunal quien determine la duración, valoración y número de preguntas del mismo. En función de lo anterior, antes del comienzo del ejercicio, el Tribunal comunicara los criterios de desempate para los supuestos de idéntica puntuación.

Los temas que se tendrán en cuenta para la elaboración del tipo test versarán sobre el contenido de las funciones y tareas atribuidas legalmente al puesto a que se refiere la prueba y en concreto conforme al siguiente temario:

Tema 1. Legislación educativa básica referida a la Educación Infantil en el Estado Español y en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Competencias. La Educación Infantil: Principios generales, objetivos y características; principios pedagógicos, ordenación y ciclos.

Tema 2. Atención a la primera infancia en Andalucía: Estructura y recursos para atender a menores de 3 años. Características generales del desarrollo del niño y la niña hasta los 3 años de vida. Principales factores que intervienen en su desarrollo. Etapas y momentos más significativos. El desarrollo infantil en el primer año de vida: Desarrollo motor, socio-afectivo, sensorial y perceptivo, de la comunicación y el lenguaje. Función del adulto.

Tema 3. El desarrollo psicomotor en los niños y niñas hasta los 3 años. Concepto y evolución de la psicomotricidad en el currículo de Educación Infantil. La sensación y percepción como fuente de conocimientos. Organización sensorial y perceptiva hasta los 3 años. Estrategias de intervención educativa.

Tema 4. El desarrollo lingüístico en los niños y niñas de 0 a 3 años: La enseñanza y el aprendizaje de la lengua en la Educación Infantil. Adquisición, desarrollo y dificultades del lenguaje. Técnicas y recursos para la comprensión y la expresión oral. Prevención y alteraciones. Planificación de la intervención en la Escuela Infantil.

Tema 5. Desarrollo afectivo social y emocional en los niños y niñas de 0 a 3 años. El origen del desarrollo social: El apego. Etapas en el desarrollo del apego. Desarrollo emocional: Identificación de diferentes tipos de emociones en sí mismo y en los demás así como en el significado que tiene a través de la auto-observación y la observación de las personas que tienen a su alrededor. Las emociones durante el segundo año. La comprensión de la experiencia emocional. La adquisición de la autonomía, alcanzando y manteniendo un equilibrio entre la dependencia emocional y la desvinculación. Función del educador o educadora.

Tema 6. El centro de educación infantil como institución socializadora. La construcción de la identidad y del conocimiento del mundo social. El conocimiento de sí mismo y de los otros. Relaciones entre iguales, procesos implicados. Principales conflictos de la vida en grupo. Fomento de actitudes y conductas prosociales y creación de un clima de convivencia agradable para todos. Orientaciones para una intervención educativa adecuada. El proceso de descubrimiento de vinculación y aceptación.

Tema 7. El/la educador/a infantil como agente de salud. Actitud del educador/a en hábitos de vida saludable, autonomía y autocuidados, control de esfínteres. La higiene infantil: Principales medidas de higiene en el Centro de Educación Infantil. La vida cotidiana y los cuidados corporales. Entorno familiar, orientaciones para padres. Prevención de accidentes: Seguridad en el hogar y en la escuela. Primeros auxilios y enfermedades infantiles. Criterios para la intervención educativa. Relación con las familias.

Tema 8. Alimentación, nutrición y dietética infantil. Alimentación equilibrada y planificación de menús. Alteraciones del desarrollo y del comportamiento alimentario. Trastornos infantiles relacionados con la alimentación. Hábitos alimenticios como momentos educativos. El papel del educador/a infantil. Trastornos: De la conducta del sueño, del comportamiento motor y otros trastornos comportamentales.

Tema 9. Atención a la diversidad. La integración escolar. Diferencia e igualdad de oportunidades. Acción educativa: Procedimientos, actividades, evaluación y medidas organizativas y diferencias. Intervención educativa. Pautas en la detección. Maltrato infantil: Tipología de los malos tratos en la infancia. Niveles de gravedad e indicadores. Pautas ante sospecha de maltrato. Intervención

desde el Centro de Educación Infantil: Protocolos de actuación en caso de detección; seguimiento de los casos desde el Centro. Pautas de la escuela en los procesos de investigación e intervención. Pautas ante situaciones de emergencia.

Tema 10. Documentos básicos de planificación de la actividad educativa en la Escuela Infantil: Finalidad y estructura. Proyecto Educativo y Asistencial. Proyecto Curricular de una Escuela Infantil. El Proyecto de Gestión. La memoria de autoevaluación.

Tema 11. Currículo de la Educación Infantil para la Comunidad Autónoma de Andalucía. Niveles de concreción del currículo. Didáctica de cada una de las áreas curriculares de la Educación Infantil en el Primer Ciclo. Medidas de atención a la diversidad. Toma de decisiones y elementos del Currículo para adaptar.

Tema 12. Propuesta de Temas Transversales en el primer ciclo de Educación Infantil. Presencia de los Temas Transversales en la planificación educativa de un Centro de Educación Infantil.

Tema 13. La Programación en el primer ciclo de Educación Infantil. Principios psicopedagógicos y didácticos. Objetivos, contenidos y metodología apropiada para los niños y niñas de 0 a 3 años. Programación de Unidades Didácticas, programación de Pequeños Proyectos, Proyectos de Investigación. Teoría de la inteligencia múltiple. Centro de aprendizajes.

Tema 14. Recursos metodológicos: Metodologías específicas en el primer ciclo de Educación Infantil. Principios metodológicos que sustentan la práctica. Rincones de actividad. Talleres. Experiencias. Proyectos. Centros de Interés.

Tema 15. Organización y planificación del ambiente de la Escuela Infantil. La organización de los espacios en el Aula y en la Escuela Infantil. Juegos al aire libre, dirigidos y no dirigidos, zonas de juego. La organización del tiempo en el primer ciclo de Educación Infantil. La enseñanza aprendizaje del tiempo en la Educación Infantil. La organización del tiempo en el proceso de la programación. Criterios para una adecuada distribución y organización espacial y temporal. Ritmos y rutinas cotidianas. La evaluación de los espacios y el tiempo.

Tema 16. Equipamiento y materiales didácticos en la Educación Infantil de 0 a 3 años. Criterios de selección, utilización y evaluación de los recursos materiales. Consideraciones sobre las posibilidades que ofrecen, la justificación y finalidad de algunos materiales de las aulas de Educación Infantil. El reciclado en la utilización de material didáctico. La educación plástica en el primer ciclo.

Tema 17. El periodo de adaptación de los niños y niñas en el primer ciclo de Educación Infantil. La entrada en la Escuela Infantil. La colaboración entre la familia y el centro: Los padres y madres y el periodo de adaptación. El/la niño/a, el/la educador/a de referencia y la familia. Cuestionarios de entrevistas iniciales para las distintas edades del primer ciclo de Educación Infantil.

Tema 18. La Escuela Infantil y la relación con las familias: Relaciones individuales y colectivas con las familias. La necesidad de su colaboración. La participación de las familias en el Centro de Educación Infantil. Ámbitos de colaboración directa de las familias en las actividades del centro: Intercambio de información, implicación directa en las actividades del centro.

Tema 19. La función del/la educador/a en Educación Infantil. Perfil, competencias, responsabilidades, habilidades sociales y actitudes como coordinador/a del equipo educativo en la Escuela Infantil. Las reuniones de trabajo: Objetivos, organización y evaluación. La coordinación de los distintos profesionales. Trabajo en equipo y formación permanente. La acción tutorial del/la educador/a: Concepto de tutoría y plan de acción tutorial en el Primer Ciclo de Educación Infantil. Organización, funciones y actividades tutoriales con relación a los niños y niñas, con el grupo y con las familias. Relaciones del/la educador/a con los niños y niñas, con las familias y con el equipo en los centros de primer ciclo de educación infantil. La evaluación de la acción tutorial.

Tema 20. El Juego como medio de aprendizaje. Aspectos generales del juego infantil: Características y tipos de juegos. Juegos y juguetes. Significado del juego en el currículo de la Educación Infantil: El juego en el primer ciclo de Educación Infantil. Metodologías de juego en la Educación Infantil: El cesto de los tesoros, el juego heurístico, el juego simbólico, juego por rincones. Posibilidades educativas del juego simbólico. La intervención del/la educador/a en el juego.

Tema 21. Enseñar y aprender a través de los mundos virtuales en la Educación Infantil, TICs. Técnicas blandas. Los materiales. Títeres y marionetas. El cartel, el mural y el póster: Características, proceso de creación, valores educativos y aplicaciones en el aula. La televisión y su influencias en los niños y niñas. El papel de los padres y madres y los/las educadores/as.

Tema 22. Aproximación al lenguaje escrito. Formas de entender la lectura. Necesidad de un aprendizaje temprano. Etapa global-natural en el acceso a la lectura. Estimulación multisensorial. Lenguaje oral. Pictogramas. Logogramas. Formas de entender la escritura. Etapas para el acceso a la escritura. La actividad gráfica: Análisis. Desarrollo de las funciones específicas y de estructuras espacio-temporales. Habilidades y destrezas grafomotoras.

Tema 23. La expresión corporal. El gesto y el movimiento. La expresión corporal como ayuda en la construcción de la identidad y de la autonomía personal. La formación de capacidades lógico matemáticas: La integración de las matemáticas en el ciclo de 0 a 3 años.

Tema 24. El diagnóstico educativo en el currículum de la Educación Infantil. El diagnóstico didáctico en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Espacios del diagnóstico educativo. Momentos del proceso diagnóstico. Clasificación general de las técnicas de diagnóstico. Técnicas informales: La observación. Aplicación y contenidos de la observación. Importancia y contenidos de la entrevista con las familias: Objetivos, periodos de la entrevista. Entrevistas de seguimiento y desarrollo. Entrevista de promoción.

Tema 25. La evaluación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje. La evaluación en un centro de 0 a 3 años de Educación Infantil: Fines y tipos. Técnicas e instrumentos. Modalidades y momentos de la Educación Infantil. Instrumentos de evaluación y técnicas de observación. Importancia de la observación. Objeto de la evaluación en Educación Infantil. Alumnos y docentes. Proceso de la evaluación. Fases. Información a la familia y a otros agentes. Metodología de la investigación-acción.

Tema 26. Transversalidad de Género. Concepto de Mainstreaming: Enfoque integrado de Género en las Políticas Públicas. La Unidad de Igualdad y Género: Funciones. Pertinencia e Impacto de Género en la Normativa: Conceptos y objetivos.

Octava.—*Listado de orden de prelación de la bolsa de trabajo.*

Terminada la calificación, el Tribunal hará pública en la forma establecida en la base cuarta de la convocatoria, la relación de aspirantes, por orden decreciente de puntuación alcanzado.

El Tribunal elevará al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, para su aprobación y publicación, la propuesta de la lista de aspirantes que forman parte de la Bolsa de Auxiliar de Guardería para la Escuela Infantil, publicándose en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, físico y electrónico y en la página web del Ayuntamiento (www.lantejuela.org).

Novena.—*Funcionamiento y gestión de la bolsa de trabajo.*

- a) La bolsa se constituirá atendiendo al orden de puntuación obtenida en la selección por cada uno y cada una de las aspirantes.
- b) Producida la necesidad de contratar a personal laboral temporal de la categoría laboral a que se refiere la presente selección, se procederá a llamar al/la primer clasificado, mediante cualquier medio, llamada telefónica (al n.º de teléfono indicado en su solicitud), correo electrónico o comunicación por escrito, y si dicha persona estuviese trabajando, en situación de incapacidad temporal, o no deseara contratar con el Ayuntamiento, se procederá a llamar al/la segundo clasificado, y así sucesivamente.
- En caso de que los seleccionados para componer la Bolsa de trabajo cambien de número del teléfono móvil designado a efectos de notificaciones deberán comunicar por escrito dicha circunstancia al Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, siendo de su responsabilidad los efectos negativos que del incumplimiento de dicha obligación pudieran derivarse.
- c) El/la candidato llamado a cubrir el puesto de trabajo deberá presentar en el plazo máximo de dos días naturales, con los documentos necesarios para proceder a su contratación o nombramiento, o en su caso, los documentos que justifiquen las circunstancias que imposibiliten la contratación o su renuncia a ser contratados.
- d) En caso de que la persona a la que corresponda ser contratada justifique, en el plazo anteriormente establecido, su situación de incapacidad temporal o su relación laboral en otro centro de trabajo, no perderá su puesto en la bolsa de trabajo, procediéndose a llamar al/la siguiente clasificado.
- e) El/la candidato al/la que corresponda cubrir el puesto y concurren las circunstancias establecidas a continuación perderá su derecho a ser contratado y pasará a ocupar al último lugar en la bolsa de trabajo durante el curso escolar para el que se haya requerido su contratación:

Lo expuesto en el apartado anterior será de aplicación en los siguientes casos:

- e.1) En caso de que el/la candidato no desee ser contratado.
- e.2) En caso de que el/la candidato propuesto para ser contratado, no presentara en el plazo establecido en el apartado c) de esta base, los documentos requeridos para la contratación.
- e.3) Cuando el/la trabajador dimita de su puesto de trabajo.
- e.4) En caso de que no presente el parte de incapacidad temporal, si alega encontrarse en dicha situación no presente fotocopia del contrato de trabajo en el caso de hallarse trabajando en otro centro de trabajo.

Décima.—*Presentación de documentos.*

La documentación que deberá presentar el/la candidato propuesto en el Registro General de documentos, en el plazo establecido en la base anterior será la siguiente:

- a) Declaración jurada de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad establecidas en las disposiciones vigentes.
- b) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- c) Declaración de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d) Los aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán presentar, además de la declaración relativa al Estado español, declaración jurada o promesa de no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.
- e) Fotocopia del impreso de afiliación a la Seguridad Social o número de la Seguridad Social (NUSS), en su caso.
- f) Fotocopia de la libreta del banco o certificado bancario donde la persona a contratar figura como titular de la cuenta.

Undécima.—*Protección de datos personales.*

Los datos de carácter personal que se solicitan a los/as aspirantes pasarán a formar parte de un fichero que será objeto de tratamiento con el fin de poder gestionar el proceso selectivo, fichero sometido a la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal; consecuentemente, los/as aspirantes podrán ejercer ante este Ayuntamiento el derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los datos.

Duodécima.—*Incidencias.*

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de las Bases reguladoras de Régimen Local y demás disposiciones concordantes en la materia; en el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1996, de 18 de abril, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, así como lo dispuesto en el Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás disposiciones concordantes.

Decimotercera.—*Impugnación.*

Contra la presente convocatoria y sus bases, se podrá interponer en vía administrativa recurso potestativo de reposición dirigido a la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de su publicación en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien, interponer directamente el Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, a tenor de lo regulado en el artículo 8.2.a), en relación con el artículo 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D/D.^a ... de nacionalidad ..., con D.N.I ..., con domicilio a efectos de notificaciones en ..., provincia de ..., código postal ..., n.º teléfono ..., dirección de correo electrónico y con título de ..., solicita:

Tomar parte en el procedimiento selectivo para la creación de una Bolsa de Trabajo de Educador/a de Escuela Infantil, de naturaleza laboral temporal, del Ayuntamiento de Lantejuela, con arreglo a la convocatoria aprobada por Resolución de Alcaldía n.º 149/2020 de fecha 9 de junio de 2020.

A tal efecto, declara que cumple la totalidad de los requisitos establecidos en la Base 3.ª de la convocatoria, tal y como en la misma se consigna, y se compromete en el caso de que sea requerido para ello, a acreditar documentalmente dicho cumplimiento en la forma establecida en las Bases, así como el de los restantes datos que figuran en la presente solicitud y en la documentación adjunta a la misma.

Asimismo se consiente expresamente que sus datos personales sean incorporados a ficheros titularidad del Ayuntamiento de Lantejuela, siendo tratados bajo su responsabilidad, con la finalidad de realizar procedimientos de selección de trabajadores/as para la empresa, tanto actuales como futuros, teniendo el/la firmante derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición con respecto a los datos personales que consten en los expresados ficheros, pudiendo revocar su consentimiento por escrito en cualquier momento (Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal).

Del mismo modo acredita haber realizado el pago de la tasa para la participación en el procedimiento selectivo, por importe de 16,31 € mediante su ingreso en el n.º de cuenta ES81 2100 8096 3322 0003 5859 Caixabank el día: ...

En Lantejuela, a ... de ... 2020. (Firma) ...

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA

4W-2993

LANTEJUELA

Don Juan Lora Martín, Alcalde del Ayuntamiento de esta villa, hace saber:

Primero.—Que por la resolución de Alcaldía n.º 148/2020 de fecha 9 de Junio se adoptó acuerdo del siguiente tenor literal:

Asunto: Aprobación de las bases de la convocatoria para la Constitución de una Bolsa de Trabajo de Auxiliares de Guardería para la Escuela Infantil «La Cometa» como personal laboral temporal del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla).

Visto que, es necesario constituir una bolsa de empleo para cubrir los puestos de Auxiliares de Guardería de la Escuela Infantil «La Cometa» de Lantejuela (Sevilla), por diferentes causas: Cubrirlos para el desarrollo del curso escolar, cubrir bajas por enfermedad, por maternidad...

Visto que, según lo dispuesto en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local; dictada con el objetivo de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos entre otras la competencia de «Creación, mantenimiento y gestión de las escuelas infantiles de educación de titularidad pública de primer ciclo de educación infantil», no obstante, para ello se tendrá que formalizar la delegación mediante convenios, acuerdos o instrumentos de cooperación a 31 de diciembre de 2014; transcurrido este plazo sin haberse adaptado quedarán sin efecto.

Visto que, cada año se firma Convenio de Colaboración entre la Agencia Pública Andaluza de Educación y la entidad colaboradora E.I. La Cometa para el Programa de Ayuda a las familias para el fomento de la Escolarización en el Primer Ciclo de la Educación Infantil en Andalucía, habiéndose firmado el último, el día 25 de abril de 2017 y con una duración de cuatro años.

Visto que, la atención a la infancia constituye uno de los pilares básicos de las sociedades modernas, en cuya responsabilidad están implicados todos los agentes sociales, principalmente la familia con el apoyo de la Administración Pública.

Visto que, por el Parlamento de Andalucía se aprueba la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, que en su artículo 3.3, apartado b), establece que el Sistema Educativo de Andalucía está compuesto por «Los centros docentes públicos de titularidad de las Corporaciones locales y de otras administraciones públicas creados mediante convenios de cooperación». Los centros infantiles municipales son centros de atención a la primera infancia cuya acción responde a dos necesidades: Por un lado la del sistema educativo, en el que tales centros trabajan con un proyecto educativo, adaptable a las normas y objetivos que en cada momento determinen las Leyes y disposiciones reguladoras de la Educación; y por otro lado, la necesidad de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el que dichos centros se configuran como un recurso municipal de apoyo a la familia en el desempeño de sus funciones de socialización y atención a la infancia.

Considerando lo expuesto, y entendiendo la prestación del Servicio de Escuela Infantil como una necesidad urgente e inaplazable lo que hace necesario la contratación del personal adecuado y en virtud de las atribuciones legalmente conferidas, resuelvo:

Primero: Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de selección de personas para la constitución de una bolsa de empleo para Auxiliares de Guardería de la Escuela Infantil «La Cometa» en los términos citados en la fundamentación de esta resolución.

Segundo: Significar que, en ningún caso la mera pertenencia a la Bolsa implicará derecho alguno a obtener nombramiento o contrato de trabajo, garantizándose únicamente que, cuando el Ayuntamiento considere conveniente su utilización, por los motivos que fueren, se respetará el procedimiento de llamamiento regulado en la misma.

Tercero: La presente Bolsa entrará en funcionamiento en septiembre de 2020 una vez perfeccionada y aprobada y quedará extinguida una vez se renueve o sustituya, teniendo una duración máxima de dos años sin que se renueve o sustituya la misma. Asimismo, entrada en vigor la misma dejará sin efecto la constituida por resolución de Alcaldía 367/2019 de fecha 30 de julio y de acuerdo con lo establecido en la base primera de esa misma convocatoria.

Cuarto: Publicar el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva en el «Boletín Oficial» de la provincia siendo la fecha de este anuncio la que servirá para el cómputo del plazo de presentación de solicitudes.

Quinto: Asimismo el texto íntegro de las bases reguladoras de la prueba selectiva también se publicará en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en la página web del mismo (www.lantejuela.org).

Segundo.—Es lo que se hace público para general conocimiento.

Lantejuela a 9 de junio de 2020.—El Alcalde Juan Lora Martín.

Anexo I

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA CONFECCIONAR UNA BOLSA DE TRABAJO PARA CUBRIR DE FORMA TEMPORAL VACANTES DE AUXILIAR DE GUARDERÍA PARA LA ESCUELA INFANTIL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA (SEVILLA)

Primera.—Objeto.

El objeto de la presente convocatoria es regular las directrices que regirán la selección de personal, mediante oposición, que se incluirá en la Bolsa de Trabajo para su contratación temporal como Auxiliares de Guardería de la Escuela Infantil para cubrir necesidades urgentes e inaplazables para el adecuado funcionamiento de la Escuela Infantil Municipal de Primer Ciclo de Lantejuela que requieran la provisión no permanente; por periodos inferiores al año, así como otros puestos de carácter temporal que demandare el Ayuntamiento de Lantejuela y que requieran su provisión mediante un Auxiliar de Guardería.

Se denomina Bolsa de trabajo a la relación ordenada de personas que hayan solicitado voluntariamente su inclusión en la misma, siempre que cumplan los requisitos de admisión.

La inclusión en la Bolsa de Trabajo no configura derecho a la realización de nombramiento o contratación alguna por parte del Ayuntamiento, siendo exclusivamente su función la de servir de relación ordenada, según orden decreciente de puntuación, de las personas que pueden ser llamadas para cubrir las necesidades temporales en los servicios municipales de la Escuela Infantil Municipal, en orden a asegurar la eficacia administrativa en la gestión, conforme a lo dispuesto en el artículo 103.1 de la Constitución y atender al cumplimiento de los principios rectores de acceso al empleo público de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La presente Bolsa entrará en funcionamiento una vez perfeccionada y aprobada en septiembre de 2020 tras su publicación en el tablón de edictos del Ayuntamiento y quedará extinguida una vez se renueve o sustituya, teniendo una duración máxima de dos años para el caso de que no se haya llevado a cabo su renovación o sustitución.

La entrada en vigor de dicha bolsa deja sin efecto la constituida por resolución de Alcaldía 367/2019 de fecha 30 de julio y de acuerdo con lo establecido en la base primera de esa misma convocatoria.

Segunda.—Condiciones de las contrataciones y funciones del puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que se cubran mediante esta bolsa, estarán sometidos al régimen laboral, en cualquiera de las modalidades de contratos de duración determinada previstos en la misma, cuya cobertura sea necesaria, disponiendo que en tanto se mantengan las restricciones en la normativa básica estatal en la materia, no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración de la contratación será como máximo de once meses, coincidiendo con el curso escolar: Comenzando el inicio del contrato el primer día hábil del mes de septiembre y finalizando el día 31 de julio del siguiente año.

El horario de trabajo se fija atendiendo a lo establecido en el artículo 29 del Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil. En base al mismo la jornada de trabajo se establecerá en la siguiente forma:

— De lunes a viernes en horario de 7.30 a 15.30 h, salvo que por razones del servicio hubiese que modificarse.

— Viendo lo establecido en el art. 4. del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Teniendo en cuenta que la prestación del servicio del que se trata es de forma ininterrumpida, dicho descanso podrá suplirse con un reducción de la jornada; siempre y cuando la entidad lo considere conveniente y no aminore los servicios prestados, en ningún caso, ese permiso podrá ser solicitado como compensación de horas.

Se fija una retribución bruta de 1.108,33 euros brutos/mes (incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias).

Las funciones que tienen encomendadas son las siguientes:

- Cuidar y educar a los pequeños.
- Vigilar y atender de las necesidades de los niños y niñas.
- Fomentar el desarrollo de la autonomía en un periodo tan importante como la infancia.
- Facilitar y fomentar el desarrollo de hábitos de alimentación e higiene saludables.
- Facilitar y apoyar el trabajo de los educadores.

Las contrataciones para otros puestos de carácter temporal que demandare el Ayuntamiento de Lantejuela y que requieran su provisión mediante un auxiliar de guardería, tendrán las funciones, jornada y retribuciones propias del puesto.

Tercera.—Requisitos de los/las participantes.

Para poder participar en las pruebas selectivas, los/las aspirantes deberán cumplir y declarar en su solicitud que reúnen todos los requisitos establecidos en el art. 56 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según se relaciona en esta Base. Dichos requisitos deben cumplirse en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la contratación, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir por inexactitudes o falsedades en la misma.

Requisitos:

a) Nacionalidad: Tener la nacionalidad española, o cumplir lo previsto en el artículo 57 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso de nacionales de otros Estados.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

Personas con discapacidad.—De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, los/las aspirantes afectados/as por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales serán admitidos/as en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, siempre que tales limitaciones no sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse inhabilitado/a para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido/a a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) Titulación exigida: Título de técnico superior en educación infantil o cualquier otro título declarado equivalente a efectos académicos y profesionales (art. 16.1 Decreto 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil).

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá estar en posesión de la documentación que acredite su homologación.

f) Estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

g) Haber abonado la correspondiente tasa de inscripción en la convocatoria por importe de 16,31 €.

Cuarta.—*Forma y plazo de presentación de solicitudes de participación.*

Las instancias solicitando formar parte en la presente convocatoria se dirigirán al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, presentándose en su Registro, en el modelo de solicitud oficial (Anexo I), en las que los/las aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases. Como consecuencia de la alerta sanitaria generada por el COVID-19, se habilita el siguiente correo electrónico: registro@lantejuela.org; para cualquier consulta relativa al Registro del Ayuntamiento de Lantejuela.

También podrán enviarse por correo ordinario y demás formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo el/la solicitante justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de Correos o demás formas de presentación y anunciar al Ayuntamiento la remisión de la solicitud mediante fax o telegrama antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes. (Fax 954-82 82 02) o al correo electrónico indicado en el párrafo anterior.

El plazo durante el cual podrán presentarse las solicitudes será de diez naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

El resto de publicaciones objeto de la convocatoria se realizará de la siguiente forma: en el tablón de edictos municipal, y en la página web del Ayuntamiento (www.lantejuela.org).

Las personas participantes quedarán vinculadas por los datos expresados en la solicitud, sin que puedan efectuar modificación alguna en la misma una vez finalizado el plazo de presentación.

La solicitud deberá ir acompañada por:

- Fotocopia del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Fotocopia de la titulación exigida.
- Fotocopia del carné de manipulador/a de alimentos.
- Justificante de haber hecho efectiva la tasa en la cuantía de 16,31 €. El plazo de abono de la citada tasa coincide con el plazo de presentación de la solicitud, es decir, diez días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, determinando su falta de abono total en dicho periodo causa de exclusión no subsanable.

En ningún caso, la mera presentación de la acreditación del pago de la tasa supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud de participación de acuerdo con lo dispuesto en la convocatoria.

Procederá, previa solicitud de la persona interesada, la devolución de la tasa que se hubiese satisfecho cuando no se realice su hecho imponible (presentación de la solicitud) o se constate abono de mayor cuantía a la exigida en la presente Base. La exclusión definitiva del proceso selectivo o la no presentación a la realización del ejercicio en que consiste la fase de oposición, no dará lugar a la devolución del importe abonado.

La presentación de las solicitudes se podrá realizar de la siguiente forma:

- Presentación telemática en el Registro del Ayuntamiento de Lantejuela:

La presentación electrónica se realizará ante el registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela, al que se accederá desde la página web <https://sede.lantejuela.org>.

La solicitud presentada ante el Registro Telemático del Ayuntamiento de Lantejuela no podrá ser modificada en ningún caso, generándose automáticamente un justificante de la recepción de los documentos electrónicos presentados por las personas solicitantes, en el que se dejará constancia del asiento de entrada que se asigna al documento, así como la fecha y hora que acredite el momento exacto de la presentación y el no rechazo de la misma.

- Presentación por medios no electrónicos, correo ordinario y demás formas de presentación del artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

Las solicitudes se ajustarán al modelo oficial publicado como Anexo I de la presente Resolución, el cual podrá ser fotocopiado por las personas aspirantes.

Dicha solicitud deberá ir acompañada del justificante del pago de la tasa indicada, por importe de 16,31 €. El pago de la misma se realizará mediante ingreso en el siguiente número de cuenta, consignando como concepto Tasa Procedimiento selectivo Auxiliar de Guardería para la Escuela Infantil-Ayuntamiento de Lantejuela; además, deberán aparecer los datos personales del o de la solicitante (nombre y apellidos y DNI): ES81 2100 8096 3322 0003 5859 Caixabank.

La falta de acreditación del pago de la tasa determinará la exclusión de la persona solicitante. Además en el espacio reservado a este fin en el modelo de solicitud contenido en el Anexo I, deberá consignarse la fecha del ingreso de la tasa.

Quinta.—*Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía-Presidentencia aprobará la lista provisional de los/as aspirantes admitidos/as y excluidos/as, en un plazo máximo de diez días hábiles, especificando respecto de estos/as últimos/as, la causa de exclusión, a fin de que puedan subsanarla, si fuera susceptible de ello o, en su caso, presentar reclamación, en el plazo de 3 días hábiles.

Las personas aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

Transcurrido el plazo establecido en el apartado anterior, el Alcalde Presidente dictará Resolución declarando aprobada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

En la misma publicación se hará constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el ejercicio de la fase de oposición y se hará constar la designación del tribunal.

En las listas definitivas se decidirá acerca de las alegaciones planteadas por las personas interesadas sobre la exclusión u omisión en las listas provisionales y su publicación servirá de notificación a quienes hayan hecho alegaciones.

La resolución por la que se declaran aprobadas las listas definitivas de personas admitidas y excluidas agotará la vía administrativa. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela (Sevilla), en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación, o de interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta.

Las publicaciones se realizarán de conformidad con lo indicado en la base cuarta de la convocatoria.

Sexta.—*Tribunal calificador.*

1.—Se constituirá un Tribunal Calificador compuesto de cinco miembros, con sus correspondientes suplentes, todos ellos con titulación igual o superior a la exigida para participar en este procedimiento selectivo, y respetando lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estará constituido de la siguiente forma: Un/a Presidente/a y tres vocales y un Secretario/a.

2.—La designación de los miembros del Tribunal Calificador y sus suplentes se hará por Decreto de la Alcaldía Presidencia, publicándose según lo indicado en la base cuarta.

3.—El Tribunal Calificador podrá constituirse y actuar válidamente cuando se encuentren presentes al menos tres de sus miembros, siendo necesaria, en todo caso, la asistencia de quien ostente la Presidencia y la Secretaría o sus sustitutos. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo dirimente, en caso de empate, el voto del Presidente.

4.—Los miembros del Tribunal Calificador deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando estuvieran incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 23 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo notificar la concurrencia de cualquiera de estas circunstancias a la Alcaldía Presidencia.

Los/las aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal Calificador cuando concurren en los mismos las circunstancias previstas en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.—El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse de la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y determinará la actuación procedente en los casos no previstos en ellas.

Séptima.—*Sistemas de selección.*

El procedimiento de selección de los aspirantes se hará por oposición: Consistirá en la realización de un ejercicio tipo test.

Los/las aspirantes serán convocados/as en llamamiento único, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal, siguiendo el orden de actuación previsto por la Resolución de 15 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado («Boletín Oficial del Estado» n.º 66 de 18 de marzo de 2019), siendo excluidos/as de la oposición quienes no comparezcan en el lugar y horas indicados, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal. Según el resultado de dicho sorteo, el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas en la Administración General del Estado que se convoquen desde el día siguiente a la publicación de esta Resolución, hasta la publicación del resultado del sorteo correspondiente al año 2019, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Q», atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «Q», el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «R», y así sucesivamente. Atendiendo a estos efectos a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

Los/las candidatos/as deberán acudir provistos del DNI o, en su defecto, pasaporte o carné de conducir. En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

La prueba consistirá en la realización de un ejercicio tipo test y será el Tribunal quien determine la duración, valoración y número de preguntas del mismo. En función de lo anterior, antes del comienzo del ejercicio, el Tribunal comunicará los criterios de desempate para los supuestos de idéntica puntuación.

Los temas que se tendrán en cuenta para la elaboración del tipo test versarán sobre el contenido de las funciones y tareas atribuidas legalmente al puesto a que se refiere la prueba y en concreto conforme al siguiente temario:

Tema 1. Atención a la primera infancia en Andalucía: Estructura y recursos para atender a menores de 3 años. Características generales del desarrollo del niño y la niña hasta los 3 años de vida.

Tema 2. El desarrollo infantil en el primer año de vida: Desarrollo motor, socio-afectivo, sensorial y perceptivo, de la comunicación y el lenguaje.

Tema 3. La higiene infantil: Principales medidas de higiene en el Centro de Educación Infantil. La vida cotidiana y los cuidados corporales. Entorno familiar, orientaciones para padres. Prevención de accidentes: Seguridad en el hogar y en la escuela. Primeros auxilios y enfermedades infantiles. Criterios para la intervención educativa. Relación con las familias.

Tema 4. Alimentación, nutrición y dietética infantil. Alimentación equilibrada y planificación de menús. Alteraciones del desarrollo y del comportamiento alimentario. Trastornos infantiles relacionados con la alimentación.

Tema 5. Atención a la diversidad. La integración escolar.

Tema 6. La organización de los espacios en el Aula y en la Escuela Infantil. Juegos al aire libre, dirigidos y no dirigidos, zonas de juego.

Tema 7. Equipamiento y materiales didácticos en la Educación Infantil de 0 a 3 años. Criterios de selección, utilización y evaluación de los recursos materiales.

Tema 8. El periodo de adaptación de los niños y niñas en el primer ciclo de Educación Infantil. La entrada en la Escuela Infantil.

Tema 9. El Juego como medio de aprendizaje. Aspectos generales del juego infantil: Características y tipos de juegos. Juegos y juguetes.

Octava.—*Listado de orden de prelación de la bolsa de trabajo.*

Terminada la calificación, el Tribunal hará pública en la forma establecida en la base cuarta de la convocatoria, la relación de aspirantes, por orden decreciente de puntuación alcanzado.

El Tribunal elevará al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lantejuela, para su aprobación y publicación, la propuesta de la lista de aspirantes que forman parte de la Bolsa de Auxiliar de Guardería para la Escuela Infantil, publicándose en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web del Ayuntamiento (www.lantejuela.org).

Novena.—*Funcionamiento y gestión de la bolsa de trabajo.*

a) La bolsa se constituirá atendiendo al orden de puntuación obtenida en la selección por cada uno y cada una de las aspirantes.

b) Producida la necesidad de contratar a personal laboral temporal de la categoría laboral a que se refiere la presente selección, se procederá a llamar al/la primer clasificado, mediante cualquier medio, llamada telefónica (al n.º de teléfono indicado en su solicitud), correo electrónico o comunicación por escrito, y si dicha persona estuviese trabajando, en situación de incapacidad temporal, o no deseara contratar con el Ayuntamiento, se procederá a llamar al/la segundo clasificado, y así sucesivamente.

En caso de que los seleccionados para componer la Bolsa de trabajo cambien de número del teléfono móvil designado a efectos de notificaciones deberán comunicar por escrito dicha circunstancia al Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, siendo de su responsabilidad los efectos negativos que del incumplimiento de dicha obligación pudieran derivarse.

c) El/la candidato llamado a cubrir el puesto de trabajo deberá presentar en el plazo máximo de dos días naturales, con los documentos necesarios para proceder a su contratación o nombramiento, o en su caso, los documentos que justifiquen las circunstancias que imposibiliten la contratación o su renuncia a ser contratados.

d) En caso de que la persona a la que corresponda ser contratada justifique, en el plazo anteriormente establecido, su situación de incapacidad temporal o su relación laboral en otro centro de trabajo, no perderá su puesto en la bolsa de trabajo, procediéndose a llamar al/la siguiente clasificado.

e) El/la candidato al/la que corresponda cubrir el puesto y concurren las circunstancias establecidas a continuación perderá su derecho a ser contratado y pasará a ocupar al último lugar en la bolsa de trabajo durante el curso escolar para el que se haya requerido su contratación:

Lo expuesto en el apartado anterior será de aplicación en los siguientes casos:

e.1) En caso de que el/la candidato no desee ser contratado.

e.2) En caso de que el/la candidato propuesto para ser contratado, no presentara en el plazo establecido en el apartado c) de esta base, los documentos requeridos para la contratación.

e.3) Cuando el/la trabajador dimita de su puesto de trabajo.

e.4) En caso de que no presente el parte de incapacidad temporal, si alega encontrarse en dicha situación no presente fotocopia del contrato de trabajo en el caso de hallarse trabajando en otro centro de trabajo.

Décimo.—*Presentación de documentos.*

La documentación que deberá presentar el/la candidato propuesto en el Registro General de documentos, en el plazo establecido en la base anterior será la siguiente:

a) Declaración jurada de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad o incompatibilidad establecidas en las disposiciones vigentes.

b) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

c) Declaración de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

d) Los aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán presentar, además de la declaración relativa al Estado español, declaración jurada o promesa de no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.

e) Fotocopia del impreso de afiliación a la Seguridad Social o número de la Seguridad Social (NUSS), en su caso.

f) Fotocopia de la libreta del banco o certificado bancario donde la persona a contratar figura como titular de la cuenta.

Undécima.—*Protección de datos personales.*

Los datos de carácter personal que se solicitan a los/las aspirantes pasarán a formar parte de un fichero que será objeto de tratamiento con el fin de poder gestionar el proceso selectivo, fichero sometido a la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal; consecuentemente, los/las aspirantes podrán ejercer ante este Ayuntamiento el derecho de acceso, cancelación, oposición y rectificación de los datos.

Duodécima.—*Incidencias.*

En todo lo no previsto en estas bases se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, de las Bases reguladoras de Régimen Local y demás disposiciones concordantes en la materia; en el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1996, de 18 de abril, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, así como lo dispuesto en el Decreto 8/2011, de 27 de

enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y demás disposiciones concordantes.

Decimotercera.—*Impugnación.*

Contra la presente convocatoria y sus bases, se podrá interponer en vía administrativa recurso potestativo de reposición dirigido a la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de su publicación en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien, interponer directamente el Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, a tenor de lo regulado en el artículo 8.2.a), en relación con el artículo 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D/D.^a ... de nacionalidad ..., con D.N.I ..., con domicilio a efectos de notificaciones en ..., provincia de ..., código postal ..., n.º teléfono ..., dirección de correo electrónico y con título de ..., solicita:

Tomar parte en el procedimiento selectivo para la creación de una Bolsa de Trabajo de Auxiliar de Guardería para la Escuela Infantil, de naturaleza laboral temporal, del Ayuntamiento de Lantejuela, arreglo a la convocatoria aprobada por Resolución de Alcaldía n.º 148/2020 de fecha 9 de junio de 2020.

A tal efecto, declara que cumple la totalidad de los requisitos establecidos en la Base 3.^a de la convocatoria, tal y como en la misma se consigna, y se compromete en el caso de que sea requerido para ello, a acreditar documentalmente dicho cumplimiento en la forma establecida en las Bases, así como el de los restantes datos que figuran en la presente solicitud y en la documentación adjunta a la misma.

Asimismo se consiente expresamente que sus datos personales sean incorporados a ficheros titularidad del Ayuntamiento de Lantejuela, siendo tratados bajo su responsabilidad, con la finalidad de realizar procedimientos de selección de trabajadores/as para la empresa, tanto actuales como futuros, teniendo el/la firmante derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición con respecto a los datos personales que consten en los expresados ficheros, pudiendo revocar su consentimiento por escrito en cualquier momento (Ley 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal).

Del mismo modo acredita haber realizado el pago de la tasa para la participación en el procedimiento selectivo, por importe de 16,31 € mediante su ingreso en el n.º de cuenta ES81 2100 8096 3322 0003 5859 CAIXABANK el día: ...

En Lantejuela a ... de ... 2020 (Firma)

SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE LANTEJUELA

4W-2992

LOS MOLARES

Don Juan Manuel Rodríguez Caro, ha solicitado la calificación ambiental y la licencia municipal para la actividad consistente en comercio al por menor de frutas y verduras, paraje «El Pozuelo»; polígono 5 parcela 53; ctra. A-375; P.K. 7; margen izquierda de este término municipal.

A los efectos de lo prevenido en el artículo 13 del Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental, tras la apertura del expediente de calificación ambiental y una vez comprobado que se ha aportado toda la documentación exigida, se abre un período de información pública por plazo de 20 días, a contar desde el siguiente al de la publicación de este edicto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Durante el período de información pública el expediente permanecerá expuesto al público en las oficinas del Ayuntamiento a fin de que puedan presentarse por escrito las alegaciones que se consideren oportunas.

Lo que se publica a los efectos arriba indicados.

En Los Molares a 26 de mayo de 2020.—El Alcalde-Presidente, José Javier Veira Villatoro.

8W-2680-P

TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Inserción anuncio, línea ordinaria	2,10	Importe mínimo de inserción	18,41
Inserción anuncio, línea urgente	3,25	Venta de CD's publicaciones anuales	5,72

Las solicitudes de inserción de anuncios, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, avenida Menéndez y Pelayo, 32. 41071-Sevilla.

Dirección del «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla: Ctra. Isla Menor, s/n. (Bellavista), 41014-Sevilla.
Teléfonos: 954 554 133 - 34 - 35 - 39. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es