



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Sábado 18 de septiembre de 2021

Número 217

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo -
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento
y Universidades:
Delegación Territorial en Sevilla:
Plan de igualdad de la empresa Metro de Sevilla Sociedad
Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A. 3

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 2: autos 458/16; número 6: autos 595/20;
número 7 (refuerzo): autos 780/18; número 9: autos 787/15;
número 10: autos 317/20. 22
Guadalajara.—Número 2: autos 240/18 25
- Juzgados de Primera Instancia:
Sevilla.—Número 4: autos 1576/20 25

AYUNTAMIENTOS:

- Bormujos: Convocatoria de certamen (BDNS) 26
- Brenes: Bases reguladoras para la contratación en el marco del
Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Contigo 27
- Coripe: Bases reguladoras para la contratación de un Técnico
para el Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan
Contigo 32
- Dos Hermanas: Convenio urbanístico de planeamiento 38
- Pedrera: Delegación de funciones. 38
- Pilas: Convocatoria de ayudas (BDNS) 39

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A.

Expediente: 41/11/0074/2021.

Fecha: 13 de agosto de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Cristina Krumrain Ramos.

Código: 41100772112021.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A. (Código 41100772112021) (II Plan, suscrito el 13 de noviembre de 2020).

Visto lo dispuesto en el art. 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 («Boletín Oficial del Estado» núm. 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 («Boletín Oficial del Estado» núm. 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» (art. 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 núm. 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.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), sobre «registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 («Boletín Oficial del Estado» núm. 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 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Plan de Igualdad de la empresa Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A. (Código 41100772112021) (II Plan, suscrito el 13 de noviembre de 2020).

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

En Sevilla a 13 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN.

Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A. (Metro de Sevilla en adelante) expresó de forma pública y explícita su compromiso con la igualdad a través de su I Plan de Igualdad que ha estado vigente desde 2015.

En ese proceso de construcción de los compromisos para la igualdad de sus trabajadoras y trabajadores, la organización ya señalaba que la implantación de dicho plan respondía a un interés de modernización de su sistema de gestión empresarial y a contribuir al avance hacia una sociedad en la que la igualdad fuera real y efectiva.

Cuando las empresas entienden su responsabilidad en ese avance, están en condiciones de tomar medidas específicas y apropiadas como está haciendo Metro de Sevilla.

Y es que la igualdad entre mujeres y hombres es un tema de justicia social y, además, es un buen negocio. Desde hace años, los organismos internacionales ponen de manifiesto que si las mujeres pudieran acceder a los mismos puestos en las empresas y tener las mismas posibilidades que los hombres se generaría ganancias de productividad de entre el 3% y 20% según el país.

Los estudios confirman, igualmente, que las empresas que tienen representación relevante de mujeres en los Consejos de Administración y en los puestos de alta dirección tienen mejores resultados (McKinsey & Company 2007. Women Matter). Y no se ha de menospreciar el dato que señala que las empresas igualitarias son 7 veces más innovadoras que el resto (Accenture, 2019), ya que la cultura corporativa paritaria es el mayor impulsor de la innovación dentro de las organizaciones, más potente que los factores geográficos, demográficos, el tamaño o el sector en el que opera la empresa.

Metro de Sevilla avanza en su compromiso con la promoción de medidas que garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de su plantilla poniendo en marcha su II Plan de Igualdad. Este documento será el marco en el que se establezcan la estrategia y las líneas de trabajo encaminadas a seguir transformando la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales de su personal, del trabajo que se realiza en la organización y de la forma de presentarse ante la ciudadanía.

Este II Plan de Igualdad da respuesta igualmente a la obligación establecida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres actualizada en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación. Esta normativa indica aquellos aspectos en los que se dan mayores discriminaciones entre mujeres y hombres, como los procesos de selección y promoción de personal para revertir la infrarrepresentación femenina y eliminar las discriminaciones en el acceso a determinados puestos, el llamado techo de cristal, las segregaciones verticales y horizontales, etc. y abordan la necesidad de promocionar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral tanto para mujeres como para hombres, la formación continua accesible y adecuada a toda la plantilla, las retribuciones salariales basadas en un sistema objetivo e igualitario o la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral para eliminarlo.

Con carácter previo al diseño de las medidas que contienen este segundo plan, se ha realizado un análisis evaluativo del primero y de su Informe de Seguimiento para señalar los avances que se han producido en cada una de las áreas trabajadas.

La información obtenida en ese análisis, sumada a las sugerencias previstas en la normativa de referencia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización, ha permitido elaborar y desarrollar satisfactoriamente este II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Metro de Sevilla.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Metro de Sevilla se sustenta en el siguiente marco jurídico:

Ámbito internacional;

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).	Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).	Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).	Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).	Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.
Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.	En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).	El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).	Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.
IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.	Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.	Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).	Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

Ámbito comunitario:

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).	Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
--	---

Tratado de la Unión Europea (Maastrich, 9 de febrero de 1992).	Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
Tratado de Amsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).	Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que «en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).
Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.	En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo	Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
Directivas de la Unión Europea	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. – Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. – Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. – Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. – Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. – Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. – Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. – Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. – Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. – Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998. – Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. – Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres	<p>Presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> – I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985). – II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990). – III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995). – IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).

	<ul style="list-style-type: none"> – V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006). – Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). – Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). – Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea	Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

Ámbito estatal:

Constitución Española 1978.	<p>Artículo 14: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»; y artículo 9.2.: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».</p> <p>Hay que señalar que el Tribunal Constitucional, en Sentencia STC 128/1987, de 16-VII-87, y en otras posteriores (Ej.: STC 16/1995), apoya la legitimidad plena de las medidas de acción positiva y mantiene que podrían considerarse incluso exigibles para lograr las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 de la Constitución.</p>
Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.	Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	<p>Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia. • Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo. • Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido. • Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple. • Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.
Ley 7/1985, de 2 de abril.	Reguladora de las Bases del Régimen Local.
Real Decreto 1251/2001.	Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.	Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.	<p>Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>En su artículo 11 recoge la adopción por los Poderes Públicos de acciones positivas. Asimismo, se prevé en su artículo 43 la posibilidad de establecer medidas de acción positiva en el ámbito de la negociación colectiva.</p> <p>En su Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación y en su Capítulo I, art. 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad.</p>
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 (EBEP).	Que regula en la Disposición Adicional Séptima, entre otras, la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.	El documento recoge, en 10 ejes, un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para avanzar en la erradicación de la violencia de género, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.
Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ámbito autonómico:

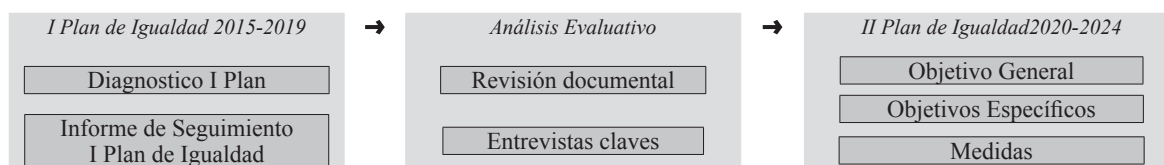
La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).
Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	Cuyo objeto es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo, es objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.
Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	La nueva ley de violencia de género de Andalucía se adapta al Convenio de Estambul, instrumento vinculante en el ámbito europeo ratificado por España en 2014. Amplía el concepto de víctima y tipifica diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introduce y define el feminicidio y la violencia vicaria e incorpora el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.
Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	Esta ley consta de un artículo único por el cual se modifican diversos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que quedan recogidos en cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

3. METODOLOGÍA.

La elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Metro de Sevilla ha partido de la realización de un análisis evaluativo del I Plan de Igualdad y de su Informe de Seguimiento. Se ha de señalar que, el proceso de elaboración y la metodología inicialmente planteada se han tenido que ir adaptando a las circunstancias sobrevenidas como consecuencia de la grave situación de crisis sanitaria que se ha vivido en España por el virus Covid-19 por lo que los talleres presenciales propuestos inicialmente no se han podido llevar a cabo como estaba previsto.

El trabajo analítico se ha centrado, por un lado, en determinar los avances realizados en materia de igualdad entre mujeres y hombres tras la implementación del I Plan de Igualdad y, por otro, detectar aquellos aspectos que requieren de un mayor desarrollo para lograr alcanzar las metas deseadas. La recogida de información se ha llevado a cabo a través de 2 herramientas: la revisión documental y la realización de entrevistas a personas claves en el diseño e implantación del I Plan de Igualdad de Metro de Sevilla.

De esta forma, la recolección de esta información y su análisis posterior ha permitido desarrollar un conjunto de medidas de acción que buscan dar respuesta a las necesidades de la empresa en las áreas claves en las que trabaja este II Plan, seguir innovando en su sistema de gestión empresarial y avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de su plantilla.



Proceso de diseño del II Plan de Igualdad de Oportunidades Metro de Sevilla

Revisión documental:

Para la realización de este II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Metro de Sevilla se han revisado los siguientes documentos:

- Diagnóstico de Situación de Metro Sevilla del I Plan de Igualdad.
- I Plan de Igualdad de Metro de Sevilla.
- Seguimiento del I Plan de Igualdad.
- Plan de Formación 2019.

- e) Procedimiento Operativo de Formación y Desarrollo de RRHH.
- f) Diferentes registros de formación impartida.
- g) Diferente material comunicacional: publicaciones en la red social empresarial Yammer, circulares...
- h) Publicaciones de anuncios de convocatorias de puestos de trabajo.
- i) Documentos de «Definición de perfiles de puestos y funciones».
- j) Documento «Reclutamiento y Selección».
- k) Guía Entrevista Selección Responsable.
- l) Guía de medidas de conciliación y beneficios sociales para el personal de Metro de Sevilla.
- m) Política de Compensación.
- n) Página web.

Entrevistas claves:

De forma complementaria a la revisión de la documentación se han realizado una serie de entrevistas a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, a la Agente de igualdad (es una de las personas que integran la comisión) y al Director de Recursos Humanos de Metro de Sevilla:

1. Doña Guadalupe Quesada. Técnica de Protección Civil. Integrante de la Comisión de Igualdad en representación de las trabajadoras y trabajadores.
2. Doña Cristina Krumrain. Agente de Igualdad. Además, es responsable de personal y relaciones laborales e integrante de la Comisión de Igualdad en representación de la empresa.
3. Don José Ángel Santos. Responsable de Mantenimiento, integrante de la Comisión de Igualdad en representación de la empresa.
4. Don José Luis de Sebastián. Director de Recursos Humanos.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y jerarquías.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes.
- Es preventivo, ya que se trabaja con actuaciones concretas, dirigidas a evitar cualquier posibilidad de discriminación futuras por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de los mecanismos de control, seguimientos y evaluación.

5. OBJETIVO Y ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD.

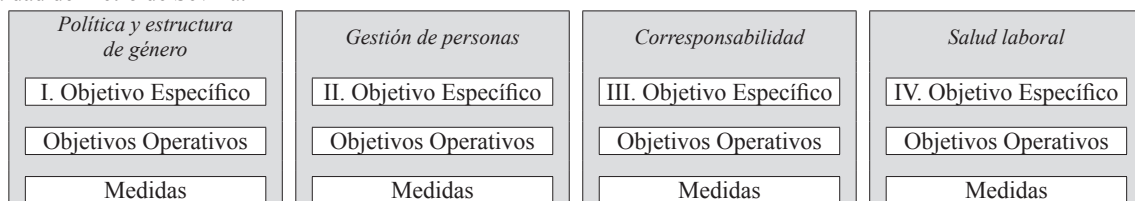
Este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres busca seguir aportando valor al trabajo ya iniciado en 2015 con el I Plan de Igualdad, por tanto, el Objetivo General sigue siendo Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres de Metro de Sevilla. Esta meta principal supone continuar trabajando en 4 líneas prioritarias:

1. Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización.
2. Garantizar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
3. Continuar fortaleciendo la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres existente en la organización.
4. Seguir mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.

De este modo, las 4 líneas prioritarias de acción se han aterrizado en este documento atendiendo a 4 grandes bloques de intervención:

- I Política y estructura de género de la organización: donde se establecen los pilares para que la igualdad entre hombres y mujeres sea uno de los valores estratégicos de Metro de Sevilla. En esta área se incide en los mecanismos de seguimiento y coordinación, en el conocimiento y compromiso en materia de igualdad, así como en la toma de decisiones compartida por mujeres y hombres de la organización.
- II Gestión de las personas: con medidas dirigidas a garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidad de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación del personal, en la clasificación profesional del mismo, en la formación y en la promoción profesional de la plantilla, así como, en las condiciones de trabajo y en el principio de equidad retributiva.
- III Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: donde se incluirán medidas de sensibilización que potencien la cooperación en los hogares entre hombres y mujeres que trabajan en Metro de Sevilla rompiendo con los estereotipos de género y que, además, promuevan la conciliación de la vida personal de la plantilla.
- IV Salud laboral: donde se recogen medidas para incluir el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo, así como para garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso y discriminación.

Cada una de estas 4 áreas cuenta con un objetivo específico que determinan el resultado buscado en cada una de ellas para lograr el objetivo general del Plan. Por su parte, como se muestra en el cuadro siguiente, cada objetivo específico se operativiza en un tercer nivel, a través de 9 objetivos operativos que aglutinan 27 medidas o acciones concretas que han sido acordadas por la Comisión de Igualdad de Metro de Sevilla.



6. EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se presenta las conclusiones obtenidas tras el análisis evaluativo efectuado al I Plan de Igualdad y a su seguimiento. La clasificación del análisis se ha realizado en base a la estructura de este II Plan de cara a facilitar el trabajo de diseño de medidas que se proponen para continuar avanzando en el objetivo general marcado en 2015 por Metro de Sevilla.

Área I. Estructura de género de la organización.

La integración del enfoque de género supone valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier política o acción de gestión interna que se planifique y se ejecute en una organización. Se trata de una estrategia para conseguir que las experiencias y aspiraciones de las mujeres y de los hombres de la plantilla sean parte integrante de la elaboración y ejecución de las políticas de gestión de Metro de Sevilla, de manera que tanto unas como otros puedan beneficiarse de ellas por igual. Este proceso requiere de la consolidación de una estructura organizacional que garantice la consecución de los objetivos de cualquier Plan de Igualdad, de ahí que sea la primera área de trabajo que se propone en este II Plan.

• I Plan de Igualdad:

El I Plan de Igualdad de Metro de Sevilla no recogía inicialmente la creación de una figura que asumiera la responsabilidad de dar seguimiento a la ejecución del Plan y promoviera la integración de dicho enfoque de género en la organización. No obstante, de forma muy acertada, una de las primeras medidas que se adoptaron una vez iniciado el Plan fue precisamente la creación de la figura de Agente de Igualdad como una medida adicional del área de comunicación, lenguaje inclusivo e imagen. Así, se señalaba que: «Tras la implantación del Plan en el mes de abril y la puesta en marcha de algunas de las medidas reflejadas en ella, se ha detectado la necesidad de nombrar un Agente de Igualdad y Diversidad dentro de la empresa que sea la persona encargada de dirigir, gestionar, coordinar e implantar programas, campañas y proyectos de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género de los empleados y empleadas de Metro de Sevilla en diferentes áreas. Se incorpora esta nueva medida en el área de comunicación, lenguaje e imagen. Acción realizada en agosto de 2015». (Documento Informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Metro de Sevilla. Apartado 3.1 Análisis realizado en 2015, pág.13).

Respecto a la revisión del lenguaje inclusivo e imagen en la organización, el diagnóstico de 2015 indicaba que, tras la revisión de las diferentes comunicaciones internas, se advertía que «no en todas se hace un trato igualitario en el uso del lenguaje». El plan de acción incluía dos medidas, por un lado, elaborar un manual de estilo de comunicación que respondiera al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, por otro, la difusión del plan entre la plantilla.

• Análisis evaluativo:

Durante el proceso de análisis del I Plan, se ha confirmado que la figura de la Agente de Igualdad está totalmente integrada en la estructura de la organización, aunque la persona que ejerce estas funciones debe compatibilizarlo con otras que tiene asignadas dentro del Departamento de RRHH.

Las entrevistas a informantes claves han permitido conocer el importante trabajo de seguimiento del I Plan y el impulso de diferentes medidas de igualdad que ha realizado esta persona junto con la Comisión de Igualdad. Igualmente, se ha podido confirmar que, a partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad, el aumento de la conflictividad laboral en la empresa impidió el adecuado avance de algunas de las medidas,

En todo caso, hay que tener en cuenta que desarrollar una estrategia para integrar el enfoque de género en una organización, así como realizar un seguimiento y evaluación de forma óptima de un Plan de Igualdad implica, a la persona asignada para ello en la empresa, una dedicación muy alta en número de horas. Así, estas labores requieren ser definidas claramente en un plan de trabajo anual, donde se especifique el porcentaje total de horas o tiempo de trabajo que supondrá en el cómputo global de sus funciones. Con ello se garantiza que el trabajo, en relación con la implementación del Plan de Igualdad, se lleva a cabo adecuadamente sin que ello conlleve una sobrecarga de horas y de responsabilidad añadida para la Agente de Igualdad. En caso de ser necesario, por imposibilidad de una mayor dedicación, la empresa podría considerar la viabilidad de externalizar algunas de las medidas de este II Plan.

Actualmente, la Agente de Igualdad no dispone de un plan de trabajo anual que organice sus funciones de promoción de la igualdad. Igualmente, las entrevistas han corroborado que no existe un presupuesto específico asignado para la ejecución del Plan de Igualdad. Mas bien se va asignando conforme se ha ido creando dicha necesidad, aunque, se señala, que no habría problema en destinar anualmente una partida concreta para estos fines.

De este modo, el dotar al Plan de una asignación presupuestaria específica para su ejecución y a la Comisión de Igualdad y a la Agente de Igualdad de un plan de trabajo muestra el alto grado de compromiso que mantiene una empresa con la igualdad real y efectiva de su plantilla. Siendo conscientes de ello y atendiendo al momento de madurez en el que se encuentra Metro Sevilla con esta segunda edición de su Plan de Igualdad, se ha considerado oportuno incluir ambos aspectos en el plan de acción.

Finalmente, respecto a las medidas incluidas en el área de comunicación, lenguaje inclusivo e imagen, el análisis efectuado indica que no se ha podido desarrollar el manual de estilo de comunicación contemplado inicialmente, como se ha comentado anteriormente, por el aumento de la conflictividad laboral en la empresa que necesitó de una mayor dedicación a este tema, dificultando la implementación de esta y otras medidas a partir del segundo año de vigencia del Plan. En cambio, la difusión de este, sí se llevó a cabo de forma activa tanto con acciones comunicacionales como incluyendo su difusión en diferentes acciones formativas que se llevaron a cabo. En este sentido, las acciones que se plantean en este segundo plan vienen a potenciar esas dos medidas inicialmente planteadas en 2015 considerando que el trabajo de difusión del II Plan debe ser continuo durante la vigencia de este.

Plan de acción

Objetivo Específico de esta área será la de integrar el enfoque de género en la gestión interna de Metro de Sevilla por lo que las medidas se implementarán a través de 2 Objetivos Operativos concretos:

1.1 Reforzar estructuras estables para mejorar la gestión y el conocimiento en materia de igualdad.

P.1.1.1 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación de las medidas del II Plan de Igualdad con presentación anual de informes de gastos por medidas o áreas realizadas.

P.1.1.2 Fortalecer y potenciar la figura de la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad dotándola de un plan de trabajo anual.

P.1.1.3 Formar al personal directivo y mandos intermedios en igualdad de género y transversalización del enfoque de género y continuar especializando a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y a la Agente de Igualdad en esta materia.

P.1.1.4 Diseñar un Plan de Comunicación para difundir periódicamente a todo el personal, al menos:

- La aprobación del II Plan.
- Anualmente, las actuaciones que se pondrán en marcha ese año.
- Puntualmente, los resultados que se van obteniendo.

1.2 Integrar la perspectiva de género en la política de la organización.

P.1.2.1 Asegurar el uso inclusivo y no sexista de la comunicación de la empresa, (imagen y documentación corporativa, así como, materiales en cualquier formato) elaborando y difundiendo, entre el personal responsable de la misma, una guía de comunicación inclusiva de fácil consulta.

P.1.2.2 En los procesos de contratación de empresas proveedoras, valorar positivamente a aquellas que puedan acreditar la puesta en marcha de un plan de igualdad, así como restar puntuación a aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral por un expediente de discriminación por razón de sexo.

P.1.2.3 Incorporar en los convenios colectivos que se negocien en el futuro, las medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que contempla este II Plan de Igualdad.

P.1.2.4 Incluir en todos los documentos estratégicos de Metro de Sevilla (Plan estratégico, memoria anual, documentos de RSC, ...) su compromiso con la Igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

Área II. *Gestión de las personas.*

Este apartado abarca el análisis de los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, la formación de la plantilla, la promoción profesional, así como las condiciones laborales y el sistema retributivo de la empresa. A continuación, se irá desgranando el resultado del análisis evaluativo realizado en cada una de estas áreas para proponer al final los objetivos específicos, los operativos y las medidas que se proponen en cada uno de los apartados analizados.

Proceso de selección y contratación

- I Plan de Igualdad.

El diagnóstico del I Plan concluía que Existen procedimientos relativos al Reclutamiento y Selección en cuyos contenidos no se hace referencia alguna a cuestiones de género. También contamos con una guía de la entrevista en la que se determina el siguiente principio básico, «En base a los principios del Código de Conducta que reconocen el derecho a no sufrir discriminación, así como el fomento del equilibrio personal y profesional, a lo largo de la entrevista no se realizarán preguntas sobre la situación familiar (estado civil, hijos...) u orientaciones estrictamente personales (políticas...)». No obstante, cabe señalar que esta área es una de las principales líneas de actuación, ya que una de las características básicas de la organización es la reducida presencia de la mujer.

Ante esas conclusiones el Objetivo de esta área se centraba en incrementar las candidaturas de mujeres en los procesos de selección de categorías profesionales en las que la mujer se encuentra infrarrepresentada. La acción que se propuso se centró en la revisión de las fuentes de reclutamiento y procedimientos de acceso en categorías en las que no había presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

- Análisis evaluativo

La revisión documental ha confirmado que efectivamente, no se hace referencia a cuestiones de género en el documento «Reclutamiento y Selección» y que tanto este documento como la «Guía Entrevista Selección Responsable» (2012) podría revisarse a nivel de lenguaje inclusivo. En todo caso, hay que señalar que los anuncios de puestos de selección que publica Metro de Sevilla y en los documentos que definen los perfiles de determinados puestos de trabajo, al menos en los que se han podido revisar (conductoras/es y supervisoras/es comercial), la empresa hace un esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo dejando claro que se busca un perfil determinado que puede ocupar tanto un hombre como una mujer.

Por otra parte, en el documento de Reclutamiento y Selección de forma explícita se incluye (punto 5.1) que «La Dirección de RRHH proporciona los recursos humanos necesarios a todas las Direcciones de la Sociedad a través de un proceso que garantiza la igualdad de participación y transparencia del procedimiento de selección». Como se indicaba ya en el diagnóstico realizado en 2015 y se ha podido confirmar, más allá de esta mención no se explicita el compromiso de la organización de promover el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que conforman la plantilla. Es decir, no se evidencia en los documentos estratégicos la voluntad de incrementar la presencia de mujeres en los procesos de selección de categorías profesionales en las que están infrarrepresentadas, a pesar de ser uno de los objetivos del I Plan de Igualdad.

En relación con la distribución de la plantilla, los datos no han cambiado significativamente. La empresa sigue contando con una plantilla fija formada por 175 personas que puede incrementarse hasta alcanzar las 185, si se incluye al personal eventual que se contrata en momentos de incremento de absentismo.

Las incorporaciones producidas en los años previos a la realización del I Plan de Igualdad fueron mayoritariamente de trabajadores hombres (9 frente a 1 mujer). Durante la vigencia del I Plan se realizaron contrataciones de carácter temporal de 5 mujeres (2 en el año 2015, 2 en el año 2016 y 1 en el año 2017) y 2 hombres (1 en el año 2015 y 1 en el año 2019).

Este es un dato que debe valorarse muy positivamente, ya que como se ha destacado en las entrevistas realizadas, la puesta en marcha del I Plan de Igualdad ha permitido que la empresa en su conjunto, y la Dirección en particular, sea más consciente de la necesidad de equilibrar la plantilla para aprovechar el potencial de las personas de uno y otro sexo.

En todo caso, existe una escasa rotación de la plantilla. Prácticamente el 100% de la misma tiene contratos indefinidos por lo que los procesos de selección son escasos y solo se ponen en marcha cuando hay que cubrir una baja de larga duración, como ha ocurrido en los últimos años.

A la poca rotación del personal, que provoca que solo se celebren un mínimo de procesos de selección, se ha de sumar el problema fundamental que ha encontrado y sigue encontrando todavía la empresa para incorporar más mujeres en las áreas o direcciones donde están infrarrepresentadas, y es la falta de candidatas que acceden a los procesos de selección, especialmente en los que se exigen un perfil más técnico.

Las personas claves entrevistadas han aportado información relevante en este aspecto ya que han coincidido en señalar que las decisiones adoptadas en los últimos procesos de selección, como el llevado a cabo en el año 2019 para acceder a la bolsa de trabajo con la que cubrir eventualidades, muestran el camino a seguir para hacer más accesible la entrada a un mayor número de mujeres. Estas decisiones pueden resumirse en:

- a) No exigir perfiles técnicos especializados (como FP2 en electrónica o electromecánica) como se venía haciendo hasta el momento en determinados puestos (el de supervisor/a comercial, por ejemplo), e incluir la experiencia profesional en otros ámbitos (como «atención al cliente») por ser, incluso, más relevante en determinados supuestos.

- b) Promocionar los procesos de selección a través del Programa Inserta de la Fundación ONCE priorizando explícitamente la contratación de mujeres frente a la de los hombres en aquellos puestos donde están infrarrepresentadas.

Ambas medidas permitieron aumentar el número de mujeres contratadas para la bolsa de trabajo en un 24% según confirma la organización.

Conclusión: El análisis de las prácticas de contratación y selección sirve para reconocer el potencial de las mujeres con el fin de integrarlas en todas las áreas y niveles de la organización y hacer respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estas prácticas. Así se valora muy positivamente el esfuerzo realizado por la organización en los últimos procesos de selección por establecer mecanismos muy concretos y específicos (como los señalados) para mejorar el acceso a un mayor número de mujeres. Se entiende que dichas medidas requieren de un mayor desarrollo en el tiempo de cara a poder evaluar su grado de eficacia, máxime cuando la alta estabilidad de la plantilla provoca que los procesos de selección sean escasos. De este modo, las medidas que se incorporan en este II Plan se dirigen a potenciarlas. Igualmente, se considera oportuno llevar a cabo una revisión de la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones de la plantilla, de cara a asegurar que los requisitos exigidos hasta el momento no suponen un obstáculo de entrada a las mujeres que son minorías, todavía, en las carreras técnicas. Con ello se regularía las medidas que se han estado tomando en los últimos procesos de selección.

Clasificación profesional, infrarrepresentación femenina y promoción profesional

- I Plan de Igualdad:

El diagnóstico del I Plan hacía referencia a la segregación horizontal y vertical existente en la empresa señalando que: el análisis de los datos de la plantilla distribuida por Categoría Profesional mostraba que la presencia de la mujer se encuentra fundamentalmente en las categorías de Responsable de Área, Técnica y Oficial Administrativa dentro del Personal de Oficina. Igualmente se evidenciaba la mínima presencia en las categorías más altas, sólo 1 mujer en la de Dirección, Coordinación, Responsable de Departamento Coordinador/a Adjunto/a o que, en las categorías más operativas como la de Conductor/a, Supervisor/a Comercial y Supervisor/a Interventor/a, se concentraba el mayor número de trabajadores en relación con el total de la plantilla, donde los hombres representaban un 71,04% y las mujeres un 23,8%. También se destacaba que en las categorías de Jefe o Jefa de Línea, Operador/a de PCC, Personal Encargado de Mantenimiento y Jefe o Jefa de Sala, no había casi ninguna presencia femenina. Sólo en la última categoría referida se encontraba 1 mujer de 6 personas que la integran.

En relación con las promociones internas el diagnóstico concluía que «las mujeres que han ascendido a una categoría profesional superior han supuesto un 7,69% del total de las promociones, frente al 92,31% de los hombres. Este impacto se debe principalmente a que hay una mínima presencia de la mujer en las categorías que han promocionado, como son la de conductor/a o supervisor/a comercial». Estos datos promovieron que el objetivo del I Plan de Igualdad en esta área se centrará en fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las categorías, especialmente en aquellas en las que la mujer estaba infrarrepresentada.

- Análisis evaluativo:

La división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral en el desempeño de diferentes profesiones que ha producido la masculinización o feminización de sectores y áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal. Ello hace necesario revisar la distribución de las mujeres y los hombres por áreas funcionales o departamentos en la empresa. De este modo, el análisis de la clasificación profesional y de la representación femenina permite conocer si la plantilla está equilibrada, o si por el contrario está feminizada o masculinizada o, por otro lado, si existe segregación vertical y segregación horizontal, en qué puestos y en qué niveles profesionales. Por su parte el análisis de las prácticas de promoción profesional en la empresa sirve para reconocer el potencial de las mujeres y de los hombres por igual, facilitar el desarrollo de carrera tanto de unas como de otros y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

Tras el análisis realizado se observa que la distribución de la plantilla es prácticamente similar a la que existía en 2015. De las 175 personas, 154 son hombres y 21 mujeres. Como han confirmado las personas entrevistadas, el grueso de la plantilla se sigue encontrando en la Dirección de Operaciones, seguida de la de Mantenimiento que son las Direcciones más masculinizadas, a pesar de que en Operaciones encontramos al grueso de las mujeres contratadas (38% en 2015). El resto de las trabajadoras se dividen entre las Direcciones de Gerencia y Recursos Humanos y en menor medida en la Dirección de Mantenimiento o en la Dirección Financiera.

El acceso de las mujeres trabajadoras a puestos directivos o de alta dirección tampoco se ha visto modificado durante la vigencia del I Plan de Igualdad. De nuevo la alta estabilidad laboral de la plantilla lleva a que los procesos de promoción interna sean prácticamente nulos como veremos más adelante. Baste señalar en este momento que pese a que el 33% de las mujeres de la plantilla cuenta con titulación superior (frente al 7% de los hombres), solo el 5% ocupan puestos de Director/a, Coordinador/a y Jefe/a de Departamento, (1 mujer de entre las 12 personas que los integran), según datos de 2015.

Toda esta información pone de manifiesto efectivamente una segregación horizontal de la plantilla, situando a las mujeres en los puestos de oficina principalmente (tradicionalmente feminizados) y una segregación vertical que evidencia que el número de mujeres va disminuyendo conforme se escala a puestos directivos.

Por otro lado, si atendemos a indicadores de género observamos que el índice de feminización (este índice se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres. Si es igual a 1 indica que hay equidad, si es inferior a 1 indica infrarrepresentación de las mujeres y si es superior a 1, señala que es una empresa feminizada), que refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres, se sitúa en la organización en el 0,12 lo que indica una infrarrepresentación acusada de mujeres en la empresa. Los datos tampoco cambian si acudimos al índice de presencia relativa de hombres y mujeres (fórmula: $I_{prhm} = 1 + \frac{(M-H)}{(M+H)}$). Valores: I_{prhm} 0-0,80: desequilibrio por mayoría de hombres. / I_{prhm} 0,80-1: mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada. / I_{prhm} 1-1,20: mayoría de mujeres, pero dentro de los límites de representación equilibrada. / I_{prhm} 1,20-1: desequilibrio por mayoría de mujeres), mucho menos exigente que el anterior ya que muestra, en un valor, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos (60%-40%) que establece la Ley Orgánica 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. En este caso, el índice (de 0,24) muestra igualmente un desequilibrio acusado a favor de los hombres.

Derivado de esa falta de rotación del personal mencionada anteriormente por su altísima estabilidad, hay que señalar que, como pasa con los procesos de selección, los procesos de promoción interna están muy limitados en la empresa. A lo largo de la vida del I Plan de Igualdad solo se ha llevado a cabo, estrictamente, 1 proceso de promoción y ha sido la de un trabajador en 2017. En 2018 se produjo una reestructuración de 1 puesto que afectaba a una trabajadora, pero supuso más una asunción de mayor responsabilidad que a un proceso de promoción interna estrictamente ya que no supuso una promoción vertical al ocupar el mismo lugar en el organigrama según se ha podido confirmar a través de las entrevistas.

Esta falta de procesos de promoción interna lleva a que en las entrevistadas realizadas, especialmente entre las mujeres, se hable de «falta de motivación o aspiración para la promoción entre el personal en general y las mujeres en particular». Igualmente, se ha mencionado prácticamente como la opción más viable para la promoción y los ascensos, la participación en procesos internos lanzados desde la matriz Globalvia. No obstante, la promoción a través de este mecanismo requiere, invariablemente, movilidad geográfica, es decir el traslado a Madrid sede de la matriz. Un requisito que podría representar un importante freno y obstáculo para las mujeres de la plantilla debido, principalmente, a sus cargas familiares (en las oficinas, todas las trabajadoras, excepto 2, tienen solicitada la reducción de jornada según se ha confirmado en las entrevistas).

La revisión documental he permitido observar, por otra parte, que hay un «plan de carrera y desarrollo» incluido en el documento «Procedimiento Operativo. Procedimiento de formación y Desarrollo de RRHH» con fecha 4/01/2017 de la Matriz Globalvia. Se trata de un documento procedimental general que, Metro de Sevilla desarrolla a través de instrucciones técnicas para recoger sus especificidades. En todo caso, sería recomendable revisar su lenguaje para hacerlo más inclusivo. Finalmente, se ha podido confirmar que no se ha elaborado un «Plan de Desarrollo Profesional que tuviera en cuenta la promoción vertical y horizontal de mujeres y hombres» como tenía previsto el I Plan por lo que se considera fundamental incluir dicha medida en este.

Conclusión: Pese al escaso número de procesos de promoción interna que puedan surgir debido a la gran estabilidad de la plantilla (tanto de mujeres como de hombres empleados en Metro de Sevilla), el plan de carrera de la empresa debe estimular y preparar adecuadamente a todo el personal en general y, especialmente, a las mujeres de la plantilla (más afectadas por la segregación vertical) de cara a futuros procesos de promoción interna que puedan abrirse, ya sea en la propia empresa Metro de Sevilla, como en la Matriz Globalvia, especialmente si están dirigidos a ocupar puestos de dirección o alta dirección.

Retribuciones:

- I Plan de Igualdad.

El diagnóstico del I Plan de Igualdad concluía que «en la Política Salarial no existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista en el Convenio Colectivo aplicable, sin perjuicio de ciertas diferencias por determinados complementos salariales». En este sentido, como medidas se establecían, muy acertadamente, la realización de un análisis de posibles desviaciones derivadas de los complementos salariales y un análisis estadístico periódico de las retribuciones medias desagregados por sexo gestionando la información en clave de género.

- Análisis evaluativo.

El estudio realizado confirma que los mencionados análisis no se han podido llevar a cabo, por los motivos indicados anteriormente. Por otra parte, hay que señalar que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación introducía una modificación del art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: «El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor».

Las entrevistas han confirmado que la empresa está en el proceso de elaboración de este registro por lo que no se ha podido contar con dicha información durante este proceso de evaluación.

Conclusiones: El análisis de la política retributiva sirve para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente y de reducir la brecha salarial, en caso de que existiera. En este sentido, 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.

Así, el registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales permitirá, no solo cumplir con las exigencias legislativas si no que será una herramienta muy eficaz para corregir la posible existencia de brechas salariales entre mujeres y hombres de la plantilla. Por esta razón, este II Plan incluirá de nuevo la medida establecida en el primer documento de 2015, actualizado de acuerdo con las modificaciones realizadas en el art. 28.2 del E.T señalado anteriormente.

Formación:

- I Plan de Igualdad.

El diagnóstico del I Plan de Igualdad señalaba que, en materia de formación, Metro de Sevilla SCJA S.A. elabora un Plan de Formación Anual sin sesgo de género en la asignación y diseño de acciones formativas. Respecto al año 2014, las mujeres en proporción a los hombres han recibido menos formación, pero la situación es inversa cuando hablamos de asistentes/Núm. de horas en los que la proporción en el caso de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres.

- Análisis evaluativo.

La gestión de la formación continua de la plantilla es un factor clave en la mejora de la competitividad de la empresa, ya que supone la adaptación de la cualificación del personal a los cambios y exigencias del mercado. El análisis de las prácticas de formación sirve para garantizar que mujeres y hombres accedan y participen por igual en las acciones formativas y que se les proporcionen las mismas mejoras en su empleabilidad y/o desarrollo profesional. En este sentido no se ha detectado ningún desequilibrio que requiera del desarrollo de medidas específicas.

Si nos centramos concretamente en la formación en igualdad de género, en el marco del I Plan de Igualdad las personas integrantes de la comisión recibieron una formación que ha sido valorada muy positivamente por las personas entrevistadas. Por su parte, el resto de la plantilla y personal directivo obtuvo, durante el primer año de vigencia del I Plan, una formación muy básica donde, además, se difundió el contenido del plan como ya se ha indicado previamente. A partir de ese primer año no se ha vuelto a ofertar ningún módulo en la materia pese a que todas las personas entrevistadas coinciden en la necesidad de formar en materia de igualdad de género a todos los niveles de la empresa.

La revisión documental confirma que en el Plan de Formación 2019 no aparece ningún módulo específico sobre igualdad de oportunidades, así como tampoco en el documento «Procedimiento de Formación y desarrollo de RRHH».

Es coincidente la opinión de las personas entrevistadas de la necesidad de seguir formando anualmente a la plantilla, incluido el personal directivo, al objeto de seguir incorporando compromisos que se traduzcan en el fomento de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Metro de Sevilla.

La formación online, que se ha introducido en la empresa como consecuencia del estado de alarma, ha tenido gran éxito entre el personal por lo que podría plantearse como una opción muy válida de cara a las futuras formaciones en esta materia.

Conclusiones: La formación en igualdad de género es clave para el desarrollo y el éxito de la implementación de los planes de igualdad. El esfuerzo formativo permite, no solo garantizar que las empresas conozcan las exigencias y avances legales existentes en la materia, sino ser conscientes de los beneficios que aporta a la competitividad, a la innovación, a la productividad de la empresa y a la satisfacción de su propia plantilla.

Plan de acción

A continuación, se incluye los objetivos específicos y operativos, así como las medidas propuestas en este segundo plan de acuerdo con los resultados del análisis realizado.

El Objetivo Específico del Área II Gestión de las personas es garantizar en Metro de Sevilla una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho objetivo se articula a través de 4 Objetivos Operativos y sus respectivas medidas:

- 2.1 Evitar la segregación horizontal y vertical en la organización.
 - G.2.1.1 Formar bienalmente en igualdad y en técnicas de selección no discriminatorias a las personas que conforman los equipos de selección de personal y promoción interna.
 - G.2.1.2 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
 - G.2.1.3 Incluir expresamente en las convocatorias de empleo el compromiso de Metro de Sevilla por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - G.2.1.4 Asegurar que la redacción de las convocatorias de plazas y de promoción interna siguen los criterios del lenguaje inclusivo.
 - G.2.1.5 Incorporar en todos los temarios de las pruebas de selección y promoción interna, según el nivel de cada convocatoria, contenidos sobre igualdad de género y la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - G.2.1.6 Asegurar la presencia de mujeres y hombres en los equipos de selección y promoción interna.
- 2.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
 - G.2.2.1 Identificar las dificultades que tienen tanto hombres como mujeres, para incorporarse a los procesos de promoción interna de Metro de Sevilla y de las empresas que pertenezcan al Grupo. En este último caso, será de aquellos que Metro de Sevilla tenga conocimiento.
 - G.2.2.2 Adecuar el plan de desarrollo profesional de la empresa a las necesidades detectadas de las trabajadoras de Metro de Sevilla de cara a futuras promociones internas.
 - G.2.2.3 Realizar un seguimiento bienal específico de las promociones por grupos y categorías profesionales, desagregadas por sexo.
- 2.3 Garantizar la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
 - G.2.3.1 Llevar un registro anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla tal y como exige el art. 28.2 E.T.
 - G.2.3.2 Analizar el coste de reducir las brechas salariales que se hayan podido detectar.
- 2.4 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
 - G.2.4.1 Desarrollar un Plan de Formación en Igualdad de género bienal dirigido a toda la plantilla y al personal directivo.
 - G.2.4.2 Impartir cursos bienales sobre prevención de la violencia de género dirigido al personal que presta servicios de atención al público.

Área III. Conciliación corresponsable.

En esta área se pone de manifiesto la necesidad de promocionar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral de las mujeres y los hombres de Metro de Sevilla y, todo ello, enmarcada en la responsabilidad de las organizaciones, como agentes claves, en el fomento de la igualdad de género.

- I Plan de igualdad:

El diagnóstico elaborado en 2015 determinó que Metro de Sevilla tenía adoptadas distintas medidas relacionadas con esta área más allá de las medidas de conciliación legalmente reconocidas y de las establecidas por convenio, pero que no están compiladas en ningún documento. Igualmente, se señalaba que más del 71% de las mujeres en plantilla tenían solicitada la reducción de jornada y casi el 29% tenía asignado el turno. Mientras que solo 1 hombre de la plantilla se encontraba en situación de excedencia, pese a que más de la mitad de los trabajadores tenían de 1 a 3 descendientes o más.

El objetivo que se marcó el I Plan fue el de «Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla a través de la difusión de las medidas a su alcance para mejorar la conciliación».

- Análisis evaluativo.

A lo largo del primer año de vigencia del I Plan se compiló, en un mismo documento, las diferentes medidas de conciliación existentes y los beneficios sociales dirigidos al personal de la empresa.

Igualmente, las entrevistas realizadas han señalado que la guía fue una herramienta muy bien recibida por el personal de la empresa, especialmente entre los hombres. Se hizo un esfuerzo por recopilar todas las medidas que podrían ponerse en marcha dentro de la organización, incluidas algunas medidas que iban más allá de las reconocidas por la legislación en ese momento. En todo caso, se afirma que esta labor de recopilación y difusión no ha implicado un aumento en el número de hombres que se han acogido a dichas medidas para ejercer su derecho a la corresponsabilidad familiar. Este dato puede indicar que todavía queda un importante trabajo de sensibilización en ese sentido que podría llevarse a cabo a través de la formación.

Además, el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recoge sustantivas modificaciones de algunas medidas como pueden ser los permisos de paternidad, equiparándolos a los de las madres (16 semanas) en 2021. En este sentido, en la línea de seguir reforzando el trabajo iniciado en el plan anterior solo sería necesario actualizar la Guía existente con el objetivo de adaptarla a las necesidades actuales de la plantilla y a los avances legislativos que se han introducido en la materia.

Conclusiones: El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal busca garantizar la participación de mujeres y hombres en los diferentes procesos de la organización a pesar de esas otras «responsabilidades», sin embargo, si no se

fomentan medidas para que los hombres de la plantilla asuman su corresponsabilidad, especialmente, en la esfera familiar se seguirá perpetuando la idea equivocada de que las medidas de conciliación se dirigen solo a las mujeres. En este sentido, se considera necesario promover acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, pero especialmente al personal masculino, sobre la importancia del trabajo de cuidados para el sostenimiento de la vida.

Plan de acción

El plan de acción que se propone tras el análisis realizado tiene el Objetivo Específico de fomentar la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras. El objetivo operativo y las medidas propuestas son:

3.1 Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

C.3.1.1 Realizar un Diagnóstico sobre las necesidades actuales del personal en materia de conciliación.

C.3.1.2 Actualizar la Guía de medidas de conciliación y beneficios sociales para el personal de Metro de Sevilla incorporando las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado y las novedades legislativas producidas.

C.3.1.3 Realizar campañas de información y sensibilización bienalmente, dirigida a toda la plantilla, especialmente a los trabajadores hombres, sobre la importancia de los cuidados para el sostenimiento de la vida de sus familias y su responsabilidad en ellos.

Área IV. Salud Laboral.

En esta área se incluye el análisis relativo a las medidas de prevención y atención que ha desarrollado Metro de Sevilla ante cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pudiera sufrir su personal y también a la inclusión del enfoque de género en los procedimientos de prevención de riesgos laborales.

- Plan de Igualdad.

El diagnóstico del I Plan indicaba que la empresa contaba con un procedimiento de actuación en materia de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo que fue difundido junto con el código de conducta, aunque se añadía que dicho protocolo requeriría explicarse y difundirse mejor entre la plantilla. El objetivo que se marcó el I Plan fue informar de manera específica a cerca del mecanismo definido por la empresa para prevenir, actuar y sancionar situaciones y conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Análisis evaluativo.

Las entrevistas han confirmado que efectivamente existe un procedimiento general establecido desde la matriz Globalvia y que está a disposición de la plantilla de Metro de Sevilla. Todas las personas entrevistadas han valorado positivamente el procedimiento al considerar que es eficaz y que garantiza el anonimato al llevarse a cabo por un despacho externo de abogados/as. No obstante, la coincidencia también es común sobre la necesidad de formar a la plantilla, no sólo sobre cómo funciona dicho procedimiento sino sobre la temática para garantizar espacios de trabajo libre de cualquier tipo de acoso o discriminación. Coinciden también en señalar que no se han detectado situaciones que pudieran calificarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo actualmente y que todo el personal sabría a quién acudir si se encontrara en una situación como esta.

Conclusiones: El análisis en esta área permite determinar los mecanismos existentes en la organización para la prevención e intervención ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. De este modo, incidir en la difusión del protocolo de prevención existente a través de una guía explicativa y de acciones de sensibilización se plantean como las mejores medidas a implementar para dar continuidad al trabajo planteado en el plan anterior.

Igualmente, en este apartado, se incluye la necesidad de realizar un análisis de las prácticas de salud laboral en la empresa con el objetivo de promover un mejor clima laboral e incorporar, en la prevención de riesgos laborales, el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Esto implicaría la revisión del lenguaje para que sea inclusivo; realizar análisis para detectar si hay una mayor incidencia de trastornos de salud o de accidentes de trabajo entre las mujeres; identificar los riesgos de la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia y si la empresa tiene previstos los puestos de reubicación para estas situaciones en caso de ser necesario; garantizar que los criterios de evaluación de los riesgos son objetivos; establecer medidas para la prevención y actuación de mujeres víctimas de violencia de género y difundirlas entre la plantilla; garantizar la formación para la prevención de riesgos laborales a todas las mujeres y todos los hombres de la organización.

Plan de acción:

El plan de acción tiene el Objetivo Específico de garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso, discriminación e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. Dicho Objetivo se ha operativizado en:

4.1 Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

S.4.1.1 Elaborar una guía de fácil uso del protocolo existente para la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

S.4.1.2 Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre el contenido del Protocolo a través de talleres y píldoras formativas.

4.2 Integrar el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

S.4.2.1 Incorporar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

7. PLAN DE ACCIÓN.

ÁREA I. ESTRUCTURA DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN

- Objetivo específico. Integrar el enfoque de género en la gestión interna de Metro de Sevilla.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
1.1 Reforzar estructuras estables para mejorar la gestión y el conocimiento en materia de igualdad.				
P.1.1.1 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación de las medidas del II Plan de Igualdad con presentación anual de informes de gastos por medidas o áreas realizadas.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4

<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia. Departamento Financiero. RRHH. 				
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Acta de aprobación del presupuesto anual. Núm. de informes de gasto presentados. 				
<i>Presupuesto</i>	Se determinará anualmente por el Departamento de RRHH de acuerdo con las necesidades que se deriven de la implementación del Plan de Igualdad y atendiendo a la situación económica de la empresa.				
P.1.1.2 Fortalecer y potenciar la figura de la Agente de Igualdad y la Comisión de Igualdad dotándola de un plan de trabajo anual en el que se podrá recoger el apoyo externo requerido para la ejecución e implementación de medidas concretas.		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia. RRHH. 				
<i>Indicadores.</i>	Plan de trabajo anual de la Agente de Igualdad y de la Comisión de Igualdad.				
<i>Presupuesto</i>	Recursos propios del Departamento de RRHH.				
P.1.1.3 Formar al personal directivo y mandos intermedios en igualdad de género y transversalización del enfoque de género y continuar especializando a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y a la Agente de Igualdad en esta materia.		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> RRHH. 				
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de cursos de formación realizados. Núm. de personas formadas desagregadas por sexo y categoría profesional. 				
<i>Presupuesto</i>	Destinar entre el 20-30% del presupuesto asignado al Plan de Formación.				
P.1.1.4 Diseñar un Plan de Comunicación para difundir periódicamente a todo el personal, al menos: <ul style="list-style-type: none"> La aprobación del II Plan. Anualmente, las actuaciones que se pondrán en marcha ese año. Puntualmente, los resultados que se van obteniendo. 		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. Agente de Igualdad. Gerencia. RRHH. 				
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de comunicación. Núm. de acciones de difusión realizadas anualmente al personal. 				
<i>Presupuesto</i>	Recursos propios del Departamento de Comunicación y del Departamento de RRHH.				
1.2 Integrar la perspectiva de género en la política de la organización.					
P.1.2.1 Asegurar el uso inclusivo y no sexista de la comunicación de la empresa, (imagen y documentación corporativa, así como, materiales en cualquier formato) elaborando y difundiendo, entre el personal responsable de la misma, una guía de comunicación inclusiva de fácil consulta.		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación. Agente de Igualdad. Comisión de Igualdad. 				
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Documento Guía de comunicación. Núm. de guías distribuidas. Núm. de documentos revisados y % de documentos adaptados. 				
<i>Presupuesto</i>	Recursos propios del Departamento de Comunicación y del Departamento de RRHH.				
P.1.2.2 En los procesos de contratación de empresas proveedoras, valorar positivamente a aquellas que puedan acreditar la puesta en marcha de un plan de igualdad, así como restar puntuación a aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral por un expediente de discriminación por razón de sexo.		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> RRHH. Departamento de compras. PRL. 				
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> % de contratos con cláusulas de igualdad de género incluidas. Núm. de empresas proveedoras con medidas que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres. 				
<i>Presupuesto</i>	Recursos propios del Departamento de RRHH/Financiero.				
P.1.2.3 Incorporar en los convenios colectivos que se negocien en el futuro, las medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que contempla este II Plan de Igualdad.		<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Agente de Igualdad. 				

<i>Indicadores.</i>	• Núm. y % de medidas del II Plan de Igualdad incorporadas al Convenio Colectivo.
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.
P.1.2.4 Incluir en todos los documentos estratégicos de Metro de Sevilla (Plan estratégico, memoria anual, documentos de RSC, ...) su compromiso con la Igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.	<i>Año 1</i> <i>Año 2</i> <i>Año 3</i> <i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• Gerencia • Agente de Igualdad. • Responsable de comunicación.
<i>Indicadores.</i>	• Núm. y % de documentos en los que se ha incluido el compromiso con la igualdad de oportunidades.
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.

ÁREA II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- Objetivo específico. Garantizar en Metro de Sevilla una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
2.1 Evitar la segregación horizontal y vertical en la organización.				
G.2.1.1 Formar bienalmente en igualdad y en técnicas de selección no discriminatorias a las personas que conforman los equipos de selección.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH.			
<i>Indicadores.</i>	• Núm. de formaciones realizadas. • Núm. de personas formadas (desagregadas por sexo).			
<i>Presupuesto</i>	• Destinar entre el 20-30% del presupuesto asignado al Plan de Formación.			
G.2.1.2 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH. • Agente de Igualdad. • Comisión de Igualdad.			
<i>Indicadores.</i>	• Incluido el enfoque de género y lenguaje incluyente en el documento de «Definición de perfiles de puestos y funciones».			
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			
G.2.1.3 Incluir expresamente en las convocatorias de empleo el compromiso de Metro de Sevilla por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH. • Área Comunicación.			
<i>Indicadores.</i>	• Núm. y % de convocatorias que incluyen este compromiso expreso.			
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH y de Comunicación.			
G.2.1.4 Asegurar que la redacción de las convocatorias de plazas y de promoción interna siguen los criterios del lenguaje inclusivo.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH.			
<i>Indicadores.</i>	• Núm. y % de convocatorias que incluyen lenguaje inclusivo.			
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			
G.2.1.5 Incorporar en todos los temarios de las pruebas de selección y promoción interna, según el nivel de cada convocatoria, contenidos sobre igualdad de género y la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH. • Agente de Igualdad.			
<i>Indicadores.</i>	• Núm. de contenidos incluidos en los temarios de las pruebas de selección según el nivel. • Núm. de preguntas incorporadas en las pruebas de selección, según el nivel.			
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			
G.2.1.6 Asegurar la presencia de mujeres y hombres en los equipos de selección y promoción interna.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	• RRHH. • Agente de Igualdad.			
<i>Indicadores.</i>	• Núm. de equipos de selección y promoción interna constituidos. • % de mujeres en los equipos de selección.			
<i>Presupuesto</i>	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			

2.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
G.2.2.1 Identificar las dificultades que tienen tanto hombres como mujeres, para incorporarse a los procesos de promoción interna de Metro de Sevilla y de las empresas que pertenezcan al Grupo. En este último caso, será de aquellos que Metro de Sevilla tenga conocimiento.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de Igualdad. • RRHH. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe realizado. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios del Departamento de RRHH. 			
G.2.2.2 Adecuar el plan de desarrollo profesional de la empresa a las necesidades detectadas de las trabajadoras de Metro de Sevilla de cara a futuras promociones internas.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Agente de Igualdad. • RRHH. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de adecuación del Plan de Desarrollo Profesional. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios del Departamento de RRHH. 			
G.2.2.3 Realizar un seguimiento bial específico de las promociones por grupos y categorías profesionales, desagregadas por sexo.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad. • RRHH. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de seguimiento. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios del Departamento de RRHH. 			
2.3 Garantizar la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.				
G.2.3.1 Llevar un registro anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla tal y como exige el Art. 28.2 ET.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro anual con datos desagregados por sexo, categorías profesionales y/o puestos de trabajo. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios del Departamento de RRHH. 			
G.2.3.2 Analizar el coste de reducir las brechas salariales que se hayan podido detectar.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto. Financiero. • RRHH. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de coste. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios del Departamento de RRHH. 			
2.4 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.				
G.2.4.1 Desarrollar un Plan de Formación en Igualdad de género bienal dirigido a toda la plantilla y al personal directivo.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH. • Agente de Igualdad. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. de cursos de formación en igualdad realizados. • Núm. de personas formadas (datos desagregados por sexo, categoría profesional y/o cargo). 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 30% del presupuesto destinado a formación. 			
G.2.4.2 Impartir cursos bienales sobre prevención de la violencia de género dirigido al personal que presta servicios de atención al público.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH. • Operaciones. 			
<i>Indicadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. cursos realizados al año. • Núm. de asistentes desagregados por sexo y servicios, por curso y año. 			
<i>Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 10% del presupuesto destinado a formación. 			

ÁREA III. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Objetivo específico. Fomentar la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
3.1 Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
C.3.1.1 Realizar un Diagnóstico sobre las necesidades actuales del personal en materia de conciliación.	<i>Año 1</i>	<i>Año 2</i>	<i>Año 3</i>	<i>Año 4</i>
<i>Responsabilidad.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH. 			

Indicadores.	• Diagnóstico de necesidades.			
Presupuesto	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			
C.3.1.2 Actualizar la Guía de medidas de conciliación y beneficios sociales para el personal de Metro de Sevilla incorporando las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado y las novedades legislativas producidas.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Responsabilidad.	• Agente de igualdad. • RRHH.			
Indicadores.	• Guía de medidas de conciliación y beneficios sociales para el personal de Metro de Sevilla actualizada.			
Presupuesto	• Recursos propios del Departamento de RRHH y Comunicación.			
C.3.1.3 Realizar campañas de información y sensibilización bienalmente, dirigida a toda la plantilla, especialmente a los trabajadores hombres, sobre la importancia de los cuidados para el sostenimiento de la vida de sus familias y su responsabilidad en ellos.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Responsabilidad.	• Comunicación • Agente de Igualdad.			
Indicadores.	• Núm. de sensibilizaciones realizadas anualmente. • Núm. de píldoras informativas realizadas y difundidas.			
Presupuesto	• 10 % del presupuesto destinado a formación y recursos propios del departamento de Comunicación.			

ÁREA IV. SALUD LABORAL

- Objetivo específico. Garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso, discriminación e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
4.1 Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.				
S.4.1.1 Elaborar una guía de fácil uso del protocolo existente para la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Responsabilidad.	• RRHH. • Agente de Igualdad. • Comunicación. • PRL.			
Indicadores.	• Guía de fácil uso del protocolo existente.			
Presupuesto	• Recursos propios del Departamento de RRHH y Comunicación.			
S.4.1.2 Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre el contenido del Protocolo a través de talleres y píldoras formativas.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Responsabilidad.	• RRHH. • Comunicación. • Comisión Igualdad.			
Indicadores.	• Núm. de talleres de sensibilización por año. • Núm. de píldoras informativas realizadas y difundidas entre la plantilla.			
Presupuesto	• Recursos propios del Departamento de RRHH y Comunicación.			
4.2 Integrar el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.				
S.4.2.1 Incorporar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Responsabilidad.	• RRHH. • Agente de Igualdad. • PRL.			
Indicadores.	• Núm. de acciones realizadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.			
Presupuesto	• Recursos propios del Departamento de RRHH.			

8. COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad, se constituyó en el marco del I Plan de Igualdad. En la actualidad está compuesta por las siguientes personas:

- Parte empresarial:
 - José Ángel Santos Rodríguez- Responsable de Mantenimiento.
 - Cristina Krumrain Ramos- Responsable de Personal y Relaciones Laborales y Agente de Igualdad y Diversidad.
 - Marisa Machado Suárez- Responsable de Comunicación y Atención al Cliente/Temporalmente la sustituirá Ana Benítez Pardo-Técnica de Recursos Humanos.
 - Milagros Sánchez Pérez- Responsable de Sistema de Gestión.

- Representantes trabajadoras y trabajadores:
 - Jesús Mateos Díaz- UGT-
 - Guadalupe Quesada Canabal- CSIF.
 - Diego Escudero Gómez- SITT.
 - Raquel Hurtado Muela- CCOO.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

Según se establece en el acta de constitución, las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado en el Plan de Igualdad para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que se participe activamente en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

Dirección de contacto de la Comisión de Igualdad; igualdad@metrodesevilla.es

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.

La evaluación de un Plan de Igualdad, recogido en el art. 46.6 de la Ley 3/2007, es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla.

La presentación de las medidas del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Metro de Sevilla incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo al interior de la organización.

Al finalizar cada año se realizará un seguimiento de las medidas implementadas, analizando las resistencias y problemas que se haya podido encontrar en su implementación, grado de consecución y, en caso de ser necesario, su reformulación como consecuencias de circunstancias sobrevenidas que han de ser explicadas detalladamente.

Al finalizar la vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación final en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación de este, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado con carácter previo al diseño de este Plan.

Este análisis, cuantitativo y cualitativo, establecerá un nuevo diagnóstico de la situación de la organización que servirá de inicio para la elaboración y establecimiento de un III Plan de Igualdad.

A continuación, se incluye una propuesta de ficha de seguimiento anual:

FICHA DE SEGUIMIENTO ANUAL													
Área:													
1.1 <i>Objetivo específico:</i>													
P.1.1.1 Medida:						Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
						1	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
						semestre							
Responsabilidad:													
Indicadores:													
<ul style="list-style-type: none"> • Indicador 1 • Indicador 2 • Indicador 3 													
Presupuesto													
<ul style="list-style-type: none"> • € asignado. 													
EJECUCIÓN													
Resultados de los indicadores			Indicador 1:			Indicador 2:			Indicador 3:				
Grado de ejecución*													
Observaciones del seguimiento:													
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la ejecución: • Observaciones: • Recomendaciones: 													

*Grado de ejecución:

- Color verde: «Realizada»: la acción se ha ejecutado en el periodo de ejecución establecido.
- Color amarillo: «Realizada parcialmente» bien porque al finalizar la vigencia del Plan han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción, se ha sustituido por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo o bien porque está en proceso de ejecución y requiere de un tiempo adicional o ampliación en el siguiente Plan.
- Color rojo: «No realizada»: la acción no se ha ejecutado durante la vigencia del Plan.

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía S.A, en todos los centros de trabajo que tienen establecidos, o se puedan establecer durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

11. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente II Plan de Igualdad, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo prevé que unos objetivos puedan ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas que se recogen (sin alterar en menos los plazos expresamente marcados) puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir. En todo caso, este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Metro de Sevilla tendrá un plazo de 4 años de vigencia para la consecución de sus objetivos.

12. DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN.

- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo*: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 2/2007).
Constituye 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. (Art- 7.2. Ley 2/2007).
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).
- *Acción Positiva*: 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 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 LOI).
- *Conciliación*: Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica «corresponsabilidad», prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- *Corresponsabilidad*: Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- *Desagregación de datos por sexo*: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- *Discriminación directa e indirecta*: Se considerará 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 LOI). Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- *Discriminación por embarazo o maternidad*: Constituye una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- *Discriminación horizontal*: Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- *Discriminación vertical*: Es también conocida como «techo de cristal» y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- *Diversidad de Género*: Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- *Doble/triple jornada*: Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- *Empoderamiento*: Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- *Espacio privado*: Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público.

Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- *Espacio Público*: Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- *Igualdad de Género/Discriminación de Género*: La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- *Impacto de Género*: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- *Igualdad de oportunidades*: Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- *Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor*: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).
- *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en 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 la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).
- *Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 2/2007)
- *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva*: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.(Art. 43 Ley 3/2007)
- *Plan de Igualdad*: 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 objetivos concretos 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- *Segregación vertical*: Cuando el número de mujeres en relación con el de hombres decrezca ostensiblemente a medida que se asciende en la estructura de la organización, es decir, cuando se concentran muchas trabajadoras en puestos de la parte baja de la pirámide, pero no se encuentran, o solamente en un número muy reducido, en la parte más alta correspondiente a los puestos de decisión.
- *Segregación horizontal*: Se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).
- *Tutela judicial efectiva*: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- *Transversalidad*: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- *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.

«El contenido de este informe es propiedad exclusiva de Attycas-Genus, S.L., y de la empresa cliente, Metro de Sevilla. El uso, copia, reproducción o venta de este contenido sólo podrá realizarse con autorización expresa y por escrito del titular, a quien se le atribuya el derecho de propiedad intelectual de este documento.»

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Procedimiento ordinario 458/2016. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144S20160004884.

De: Doña Sara Corrales Ortiz.

Abogado: Manuel Ruiz Acevedo.

Contra: Seguma Seguridad y Vigilancia S.A. y Fogasa.

Doña María Consuelo Picazo García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 458/2016 se ha acordado citar a Seguma Seguridad y vigilancia S.A. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 18 de octubre de 2021 a las 10:40 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.ª 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 confesión 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 Seguma Seguridad y Vigilancia S.A., 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 9 de marzo de 2020.— La Letrada de La Administración de Justicia, María Consuelo Picazo García.

36W-7351

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 6

Procedimiento: Despidos/ceses en general 595/2020. Negociado: M.

N.I.G.: 4109144420200006162.

De: Don Manuel Gómez Benítez.

Abogado: Rubén Ruiz Rey.

Contra: Universa Córdoba, S.L., Cultura y Vida en Red S.L.U. y Fogasa.

Doña Diana Bru Medina, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número seis de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 595/2020 se ha acordado citar a Universa Córdoba, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 5 de octubre de 2021 a las 11.10 h, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en avenida de la Buhaira 26. Edificio Noga. Planta 5.ª 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 confesión 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 Universa Córdoba, S.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 16 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

34W-7810

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7 (refuerzo)

Procedimiento: Ordinario 780/2018. Negociado: RF.

De: Doña Salvadora Parrilla Navarro.

Contra: Doña María Ángeles Ferrusola Santiago.

Doña María Belén Antón Soto, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado refuerzo de lo Social número 7 de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 780/2018 se ha acordado citar a María Ángeles Ferrusola Santiago y Salvadora Parrilla Navarro como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 6 de octubre de 2021 a las 10.00 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 núm. 26, edificio Noga, planta 7.ª, 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 confesión 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 María Ángeles Ferrusola Santiago y Salvadora Parrilla Navarro, 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 13 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Belén Antón Soto.

34W-7814

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 9

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 787/2015. Negociado: 7.

N.I.G.: 4109144S20150008481.

De: Doña Dolores Sampedro Domeneche.

Abogado: Ana Isabel Fernández López.

Contra: Dirección Provincial de Sevilla Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Agrícola Espino, S.L.U.

Doña María Aurora Rivas Iglesias, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número nueve de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 787/2015 a instancia de la parte actora doña Dolores Sampedro Domeneche contra Dirección Provincial de Sevilla Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Agrícola Espino, S.L.U sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

Unificación doctrina núm.: 1000/2020

Ponente: Excm. Sra. Doña María Luz García Paredes.

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. doña Margarita Torres Ruiz.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Auto núm. /

Excmas. Sras. y Excmo. Sr. doña Rosa María Virolés Piñol, don Ángel Blasco Pellicer, doña María Luz García Paredes.

En Madrid a 1 de diciembre de 2020.

Ha sido ponente la Excm. Sra. doña María Luz García Paredes.

Antecedentes de hecho.

Primero. Por el Juzgado de lo Social número 9 de los de Sevilla se dictó sentencia en fecha 10 de noviembre de 2017, en el procedimiento núm. 787/15 seguido a instancia de doña Dolores Sampedro Domeneche contra Agrícola Espino S.L.U. y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), sobre impugnación de sanción de extinción de prestaciones, que desestimaba la pretensión formulada.

Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en fecha 28 de noviembre de 2019, que desestimaba el recurso interpuesto y, en consecuencia, confirmaba la sentencia impugnada.

Segundo.

Tercero. Por escrito de fecha 22 de febrero de 2020 se formalizó por la letrada doña Isabel Mena Moreno en nombre y representación de doña Dolores Sampedro Domeneche, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

Cuarto. Esta Sala, por providencia de 22 de octubre de 2020, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

Fundamentos de derecho.

Primero. El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser –a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo– una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de «hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales» [sentencias, entre otras muchas, de 31 de enero de 2017 (R. 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (R. 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (R. 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (R. 2734/2015)]. Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [sentencias de 8 de febrero de 2017 (R. 614/2015), 6 de abril de 2017 (R. 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (R. 1201/2015)].

La sentencia recurrida, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 28 de noviembre de 2019 (R. 1982/2018) desestima el recurso de suplicación interpuesto por la actora y confirma la sentencia de instancia, igualmente desestimatoria de su demanda de impugnación de la resolución del SPEE por la que se extinguía el derecho a la renta agraria reconocida, con reclamación, en su caso, de cantidades indebidamente percibidas.

Figura en el relato de hechos que con fecha 16 de mayo de 2014, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social giró visita a la empresa Agrícola Espino SL, personándose en la finca Mata del Toro, sita en Carmona, el 16 de mayo de 2014, encontrando a 43 trabajadores realizando tareas de recolección de nectarina y melocotón, de los cuales 25 trabajadores estaban de alta en dicha empresa y el resto, en otra subcontratada por la misma. Agrícola Espino S.L.U., contaba ese día con 79 trabajadores en alta. El domicilio de la citada empresa que figura en la base de datos de la TGSS se halla en Guadalcanal, en una finca perteneciente a un tercero que la explota en propiedad. Entre enero de 2012 y julio de 2014 dicha empresa tuvo en alta a 1.731 trabajadores, declarando la realización de 36.358 jornadas reales. Dichas contrataciones se realizan por el número de días necesario para que el trabajador obtenga la prestación de desempleo, procediéndose a continuación a la contratación de nuevos trabajadores.

Las tareas del proceso productivo de la nectarina y el melocotón comprenden del 15 de marzo al 30 de junio de cada año.

La actora figura contratada por la empresa durante el periodo del 25 de julio del 2012 al 21 de agosto del 2012, y del 17 de julio de 2013 al 10 de agosto del 2013, y del 8 de julio del 2014 al 4 de agosto del 2014, en este último periodo declarando un total de 23 jornadas reales, percibió el subsidio agrario en los siguientes periodos: del 25 de agosto de 2012 al 28 de febrero de 2013; del 12 de septiembre de 2013 al 11 de marzo de 2014 y del 13 de septiembre de 2014 al 31 de enero del 2015.

Mediante resolución de fecha 3 de junio de 2015, el INEM acordó confirmar la propuesta de extinción de la prestación o subsidio por desempleo de la parte demandante desde el 25 de agosto de 2012 y el reintegro de las cantidades en su caso indebidamente percibidas.

La Sala se remite a reiterados pronunciamientos anteriores sobre cuestión idéntica, de otros trabajadores dados de alta por la empresa Agrícola Espino. En tales casos, al igual que en el presente, la Inspección de Trabajo constató directamente en la visita efectuada a la finca de la empresa las circunstancias que se expresan en el Acta, resultando un desproporcionado número de trabajadores y contrataciones, inexistencia de declaraciones de impuestos, ni de cuentas bancadas, ni de documentos contables, sin que por otra parte se haya aportado documentación alguna que acreditase la existencia de otros centros de trabajo a los que genéricamente se había referido el empresario ante la Inspección de Trabajo, careciendo de toda justificación en relación con las contrataciones masivas de trabajadores para una finca de las características y dimensiones de la visitada por el inspector de trabajo, y fuera de los periodos de actividad de la misma –dedicada al cultivo de nectarina y melocotón– dando de alta a los trabajadores justo el tiempo necesario para poder acreditar las jornadas necesarias para el acceso a la prestación, como sucedió en el caso de la actora, quien ni siquiera compareció al acto del juicio siendo tenida por confesa, resultando de todo lo dicho, unidos a los datos reflejados en la declaración de Hechos Probados relativos al número de trabajadores, jornadas declaradas el justo tiempo necesario para obtener la prestación por desempleo y la innecesidad de apenas trabajadores para las escasísimas labores requeridas para el laboreo con frutales, que la relación de la misma con la demandante fue claramente fraudulenta y dirigida exclusivamente a obtener una prestación por desempleo.

El recurso de casación para unificación de doctrina se interpone por la beneficiaria y tiene por objeto la revocación de la resolución del SPEE que declaró indebida la prestación por desempleo por incorrecta aplicación de la prueba de indicios en relación con el acta levantada por la Inspección de Trabajo.

Se alega como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 25 de mayo de 2017 (R. 1565/2017) que desestima el recurso del SPEE y confirma la sentencia de instancia, que declaró no conforme a derecho la resolución del mismo que extinguió el derecho de la actora a las prestaciones de desempleo causadas por los trabajos para Agrícola Espino S.L.U.

La sentencia de contraste asume el criterio de la instancia, que tuvo por no acreditado el fraude de ley, al no evidenciarse ni por prueba directa ni por presunciones, el fraude de ley, ni tampoco el animus defraudatorio. Se acepta el contrato formal de la trabajadora y su efectiva prestación de servicios sobre la base, según el Juez de instancia, de que las conclusiones de la Inspección de Trabajo carecen de datos ciertos y solo aluden a conjeturas y suposiciones referidos a varios trabajadores sin mencionar concretamente a la actora y sus circunstancias específicas.

De acuerdo con la doctrina antes indicada no puede apreciarse la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se cita como término de comparación al no concurrir las identidades que exige el artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En efecto, no obstante la identidad de las empresas empleadoras, los hechos acreditados en cada caso son distintos, lo que justifica que las resoluciones hayan alcanzado diversas consecuencias jurídicas. En la sentencia recurrida los indicios existentes acreditan la situación constatada por la Inspección de Trabajo de connivencia entre empresario y trabajadora para acceder a las prestaciones de desempleo de forma fraudulenta, sin que la parte actora haya aportado prueba en contrario que desvirtúe la prueba de presunciones. Para la sentencia de contraste no se acredita el fraude de ley ni por la prueba directa practicada ni por la de presunciones, valorando una actuación de la Inspección de Trabajo, que no menciona expresamente a la demandante y sus concretas circunstancias, de manera que considera probada una efectiva prestación de servicios, tal y como consta en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, confirmada en suplicación por la sentencia de contraste.

A todo ello se une que la Sala ha señalado reiteradamente que la valoración casuística de circunstancias individualizadas y variables en cada supuesto no es materia propia de la unificación de doctrina y ello no sucede sólo en materia de calificación de incapacidades, sino también en las apreciaciones sobre la existencia de fraude que se fundan en una valoración de intenciones [SSTS 20 de diciembre de 2007 (R. 3656/2006), 22 de enero de 2009 (R. 4610/2007), 10 de febrero 2009 (R. 600/2008), 24 de febrero de 2009 (R. 1995/2008), 2 de marzo de 2009 (R. 994/2008), 25 de marzo de 2009 (R. 1201/2008), 1 de abril 2009 (R. 4198/2007), 8 de mayo de 2009 (R. 1733/2008), 4 de mayo de 2010 (R. 2407/2008), y AATS 8 de septiembre de 2011 (R. 2977/2010), 29 de marzo de 2012 (R. 1678/2011), y 11 de septiembre de 2014 (R. 613/2014)].

Segundo. De conformidad con los argumentos anteriores, la decisión congruente es la de que el recurso aquí planteado no puede ser admitido, siendo en dicho sentido en el mismo en que se ha manifestado el Ministerio Fiscal, sin que el escrito de alegaciones de la recurrente de 29 de octubre de 2020, en el que insiste en la identidad sustancial de las sentencias, aunque no haya identidad absoluta, tenga contenido suficiente para dejar sin efecto las apreciaciones que en el mismo sentido les fueron puestas de manifiesto por la providencia precedente que abrió el trámite de inadmisión. Por lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede declarar la inadmisión del recurso de acuerdo con el artículo 225 LRJS, y sin imposición de costas.

Parte dispositiva.

Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada doña Isabel Mena Moreno, en nombre y representación de doña Dolores Sampedro Domeneche contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de fecha 28 de noviembre de 2019, en el recurso de suplicación número 1982/18, interpuesto por doña Dolores Sampedro Domeneche, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 9 de los de Sevilla de fecha 10 de noviembre de 2017, en el procedimiento núm. 787/15 seguido a instancia de doña Dolores Sampedro Domeneche contra Agrícola Espino S.L.U. y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), sobre impugnación de sanción de extinción de prestaciones.

La Sala acuerda:

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas a la parte recurrente.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

Y para que sirva de notificación al demandado Agrícola Espino, S.L.U., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín 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 10 de septiembre de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Aurora Rivas Iglesias.

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/ceses en general 317/2020. Negociado: RO.

N.I.G.: 4109144420200003143.

De: Said Dakkak Barakah.

Abogado: Mariano Jesús Porras Tenllado.

Contra: 1Mistore Sevilla, S.L., Autowey 168, S.L., 1MI Barcelona 2018, S.L. y 1Mistore Norte, S.L.

Doña Rosa María Rodríguez Rodríguez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número diez de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 317/2020-RO se ha acordado citar a 1Mistore Sevilla, S.L., 1Mi Barcelona 2018, S.L. y 1Mistore Norte, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 18 de octubre de 2021 a las 11.20 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 n.º 26, edificio Noga, planta 6.ª 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 confesión 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 1Mistore Sevilla, S.L., 1MI Barcelona 2018, S.L. y 1Mistore Norte, S.L., se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 4 de agosto de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

6W-7443

GUADALAJARA.—JUZGADO NÚM. 2

NIG: 19130 44 4 2018 0000488.

SSS Seguridad Social 0000240 /2018-R.

Sobre: Seguridad Social.

Doña María Fraile Izquierdo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta ciudad.

Hace saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 240/2018, de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de ***** contra Construcciones Lara Losa, S.L., Risco Encofrados, S.L., Excanovo, S.L., Emofer, S.L., Estructuras Gescom, S.L., Encoforma, S.L., Ferralla Casama, S.L., Edificaciones Ronedi, S.L., Estructuras Encoife, S.L., Golcon Construcciones, S.L., Construcciones Aleman, S.C., Vicente Delgado e Hijos, S.L., Wram, S.L., Fevehor, S.A., Estructuras Sepu, S.L., Fermín López García, y otros, se han dictado las siguientes resoluciones:

— Sentencia n.º 70/2021 de fecha 12 de marzo de 2021, contra la que cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente.

— Auto de fecha 5 de abril de 2021 que rectifica la sentencia reseñada, contra el que no cabe recurso alguno, sin perjuicio del recurso que quepa contra la resolución que se rectifica o complementa.

El texto íntegro de las resoluciones y los requisitos, en su caso, y demás documentación pertinente, podrá ser conocido por los interesados en la oficina judicial sita en Avda. del Ejército n.º 12, edificio de servicio múltiple, planta primera, de Guadalajara, en horario de mañana y durante las horas de atención al público y días hábiles.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de notificación a Construcciones Lara Losa, S.L., Risco Encofrados, S.L., Excanovo, S.L., Emofer, S.L., Estructuras Gescom, S.L., Encoforma, S.L., Ferralla Casama, S.L., Edificaciones Ronedi, S.L., Estructuras Encoife, S.L., Golcon Construcciones, S.L., Construcciones Aleman, S.C., Vicente Delgado e Hijos, S.L., Wram, S.L., Fevehor, S.A., Estructuras Sepu, S.L., Fermín López García, se expide el presente para su publicación en los «Boletines Oficiales» de las provincias de Ciudad Real, Valladolid, Albacete, Guadalajara, Granada, Sevilla, y de la Comunidad de Madrid, y colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Guadalajara a 4 de mayo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, María Fraile Izquierdo.

6W-4263

Juzgados de Primera Instancia

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 4

N.I.G.: 4109142120200050813.

Procedimiento: Juicio verbal (Efec. dcho reales inscritos-250.1.7) 1576/2020. Negociado: 1I.

Sobre: Derechos reales: Otras cuestiones.

De: Promontoria Omega, S.L.

Procuradora: Sra. María Dolores Romero Gutiérrez.

Contra: Ignorados ocupantes vivienda sita en calle Sierpes 46, planta 3, puerta H de Sevilla.

Doña Cecilia Carande Cameno Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia número cuatro de los de esta capital y su provincia, doy fe y testimonio:

Que en el asunto referenciado que se sigue en este Juzgado se ha dictado sentencia de fecha 16 de abril de 2021 que en extracto dice:

Sentencia n.º 99/2021

En Sevilla a 23 de abril de 2021.

Han sido vistos por Francisco Javier Millán Bermúdez, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número 4 de Sevilla y su partido, los presentes autos de juicio verbal seguidos en este Juzgado con n.º 1576/20 a instancia de la mercantil Promontoria Omega, S.L., representada por la Procuradora doña María Dolores Romero Gutiérrez, contra ignorados ocupantes del inmueble sito en calle Sierpes 46, planta 3 puerta H, 41004 Sevilla, en situación procesal de rebeldía, sobre protección de derechos reales inscritos, en los que se ha dictado la presente en base a los siguientes.

Fallo:

Que estimando la demanda formulada por la Procuradora Sra. Romero Gutiérrez, en nombre y representación de la mercantil Promontoria Omega, S.L., contra ignorados ocupantes del inmueble sito en calle Sierpes 46, planta 3 puerta H, 41004 Sevilla, en situación procesal de rebeldía, debo condenar y condeno al citado demandado a cesar inmediatamente en todo acto de posesión en la finca descrita, y en su consecuencia, a desalojar el expresado inmueble, dejándolo libre, vacuo y expedito a disposición de la parte actora, con apercibimiento de lanzamiento si no lo desaloja de forma voluntaria en el plazo que se establezca al efecto.

Todo lo anterior con imposición de costas a la parte demandada.

Notifíquese la presente a las partes, poniéndose en su conocimiento que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en el plazo de veinte días.

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 n.º 4000.0000.00.0157620, indicando en las Observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del código 00 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 5.º 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.

Líbrese y únase testimonio de la presente a las actuaciones con inclusión de la original en el libro de sentencias.

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

Publicación.—Dada, leída y publicada fue la anterior sentencia por el Sr. Magistrado-Juez que la dictó, estando el mismo celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia doy fe, en Sevilla.

Lo anteriormente inserto concuerda bien y fielmente con su original, al que me remito, y para que conste expido y firmo el presente. Doy fe.

En Sevilla a 23 de abril de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Carande Cameno.

4W-3569-P

AYUNTAMIENTOS

BORMUJOS

Bases II Certamen Fotográfico «Día Internacional de las Personas Mayores».

BDNS (Identif.): 583874.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/583874>

Don Francisco Miguel Molina Haro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Bormujos.

Hace saber: Que con fecha 20 de agosto de 2021 se dictó por la Delegada titular del Área Municipal de Servicios a la Ciudadanía, Resolución n.º 1876/2021, mediante la que se procede a la aprobación de las Bases del II Certamen Fotográfico «Día Internacional de las Personas Mayores», cuyos acuerdos literales fueron los siguientes:

Primero: Aprobar las bases para la celebración del II Certamen Fotográfico «Día Internacional de las Personas Mayores».

Siendo las siguientes:

«BASES DEL II CERTAMEN FOTOGRAFICO «DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS MAYORES»

Primera. *Participantes.*

El Certamen está dirigido a todas las personas físicas, residentes en la provincia de Sevilla y mayores de 18 años. No podrán participar los miembros del jurado (incluyendo los familiares hasta el primer grado).

Segunda. *Temática.*

Los trabajos deberán versar sobre la temática «Día Internacional de las Personas Mayores», tratando el concepto de la edad no significa envejecer, solo crecer; focalizado en áreas relacionadas con el papel de los mayores en la sociedad y sus derechos, en los distintos ámbitos privados o públicos y mostrando un reflejo de la situación y de la realidad de los mayores.

Tercera. 3. *Presentación de las imágenes.*

Cada autor podrá participar con un máximo de 2 fotografías en color o blanco y negro. Las imágenes se remitirán al correo electrónico delegaciondemayores@bormujos.net, en formato JPG con un tamaño mínimo de 1Mb y una resolución de 2000 ppp en su lado mayor.

Las fotografías podrán ser editadas con cualquier programa de edición de imágenes, no siendo válidos los fotomontajes. Se permitirán pequeños retoques pero no se podrán eliminar ni añadir elementos de su composición original. Las fotografías deberán ser inéditas, no pudiéndose presentarse aquellas que hayan sido premiadas en cualquier otro concurso.

Los trabajos que presenten algún tipo de marca, copyright o firma que haga referencia a su auditoría, no serán admitidos en el certamen.

El jurado analizará todas y cada una de las fotos enviadas, descartando aquellas que no reúnan un mínimo de calidad o que pudieran resultar de mal gusto u ofensivas; también serán descartadas aquellas a la temática del concurso.

Cada fotografía se presentará con un título para identificarla denomine el archivo JPG con el título de la fotografía (por ejemplo: título.jpg) y adjunte al correo electrónico los datos completos del autor: nombre y apellidos, dirección y teléfono, correo electrónico de contacto y fotocopia del D.N.I.

Fecha límite para la recepción de trabajos el 1 de octubre del 2021.

Cuarta. *4. Jurado y premios.*

El jurado del Certamen estará compuesto por tres personas expertas, tanto en mundo de la imagen como en temas de mayores, serán designados por la Concejalía de Mayores y valorará el tratamiento de la figura del mayor, así como la originalidad y la calidad técnica y formal de las imágenes.

Los miembros que forman parte del jurado se darán a conocer una vez fallado el concurso. El fallo del jurado será inapelable y será dado a conocer en el transcurso del Mes del Mayor, acto organizado en octubre del 2021.

El jurado se reserva el derecho de declarar los premios desiertos, si se considera que las obras presentadas no reúnen la suficiente calidad.

Se establecen los siguientes premios:

— 1.º Premio: 300 €.

— 2.º Premio: 200 €.

Quinta. *5. Autorización de derechos.*

Se garantizará la confidencialidad de los autores en el proceso del concurso y la deliberación del jurado.

Las obras premiadas quedarán en poder de la Concejalía de Mayores para su publicación y exposición renunciando los/as autores/as a todo derecho relacionado con la obra en el momento de aceptar el premio.

La Concejalía de Mayores se reserva el derecho a seleccionar hasta un número máximo de 30 fotografías de entre las no premiadas, para su exposición al público, que serán devueltas a sus autores/as una vez realizada dicha exposición. Las obras no premiadas ni seleccionadas para exposición podrán ser retiradas en la sede de la Concejalía por los respectivos autores/as en el plazo de un mes a partir de que se dé a conocer el fallo del jurado.

Sexta. *6. Plazo de presentación.*

El plazo de presentación de los trabajos se abrirá el día siguiente de la publicación del extracto del anuncio del premio de la BDNS en el «Boletín Oficial» de la provincia quedando cerrado a las 14.00 horas del día 1 de octubre de 2021.

Las obras se entregarán en el correo electrónico delegaciondemayores@bormujos.net

Séptima. *7. Asistencia a la entrega de premios.*

Los/as participantes que resulten galardonados/as estarán obligados/as a asistir al Acto de entrega de premios, para lo cual serán avisados/as con la suficiente antelación. En caso de no poder asistir personalmente, quedan autorizados/as para designar a un/a representante que asista al Acto en su lugar.

Octava. *8. Protección de datos.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, los datos de carácter personal que se proporcionen a la Concejalía de Mayores formarán parte de un fichero responsabilidad de la Concejalía con la finalidad de gestionar la participación en el presente concurso y hacer llegar a los/as participantes información sobre futuros concursos organizados por la Concejalía. En caso de que no se autorice esta última finalidad se comunicará dicha circunstancia en el plazo de un mes a la Concejalía de Mayores. Se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición remitiendo una comunicación a la siguiente dirección Concejalía de Mayores, Edificio Municipal Hacienda Belén C/ Almirante s/n, C.P. 41930 Bormujos (Sevilla).

Novena. *9. Publicidad.*

De conformidad con el artículo 17, letra b) del apartado 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en su redacción dada por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativas, el extracto de esta convocatoria se publicará, por su conducto en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Segundo: Aprobar el gasto y la cuantía total que se fija en las bases de la convocatoria.

Tercero: Dar publicidad de las presentes bases y su convocatoria en la página web, como en la sede electrónica municipal, y E-tablón de la Corporación.

Lo que se hace público, para general conocimiento y a los efectos oportunos

En Bormujos a 23 de agosto de 2021.—El Alcalde, Francisco Miguel Molina Haro.

6W-7777

BRENES

Don Jorge Barrera García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Por la presente se publica la convocatoria y bases reguladoras del proceso selectivo para la contratación, con carácter laboral temporal, de personal técnico que conformará la prestación de servicios avanzados a empresas del Programa #Brenesinnova dentro de la Línea 1 de actuación del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del «Plan Contigo», aprobadas por resolución de Alcaldía n.º 2406 de 10 de septiembre de 2021:

«BASES REGULADORAS DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN, CON CARÁCTER LABORAL TEMPORAL, DE PERSONAL TÉCNICO QUE CONFORMARÁ LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS AVANZADOS A EMPRESAS DEL PROGRAMA PR@XIS-#BRENESINNOVA; DENTRO DE LA LÍNEA 1 DE ACTUACIÓN DEL PROGRAMA EMPLEO Y APOYO EMPRESARIAL (PEAE) DEL «PLAN CONTIGO» EN EL AYUNTAMIENTO DE BRENES

1.— Objeto de la convocatoria.

La presente convocatoria del Ayuntamiento de Brenes se establece de conformidad con lo recogido en el Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021 de la Provincia de Sevilla (Plan Contigo), aprobado mediante acuerdo Plenario de la Excm. Diputación de Sevilla de fecha 29 de diciembre de 2020 y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 8, de 12 de enero de 2021 y, dentro de éste, el Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (PEAE).

Es objeto de la presente convocatoria la selección de tres (3) personas con titulación universitaria o ciclo formativo de grado superior que conformarán la red de Gestores de Innovación del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial, Línea 1, Prestación de Servicios Avanzados a Empresas (Pr@xis) denominado #BRENESINNOVA dentro del Plan Provincial «Plan Contigo» del Ayuntamiento de Brenes; quedando condicionada a la resolución definitiva de concesión de la subvención.

El procedimiento respetará los principios de publicidad, mérito, capacidad, e igualdad de las personas aspirantes y garantizará, en todo momento, la transparencia del mismo. El personal seleccionado, una vez formalizado su contrato de trabajo, tendrá entre sus funciones la elaboración de diagnósticos de gestión, así como la prestación de los servicios avanzados necesarios para mejorar la situación de las empresas beneficiarias en base a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de gestión realizado.

Para cubrir esta necesidad de personal se acude a la figura contractual laboral siguiente:

- Contrato de obra y servicio, a tiempo completo, que se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, por el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla dicho artículo y, en su caso, disposición adicional primera de la Ley 43/2006.

La contratación se efectuará una vez finalizado el proceso selectivo que se inicia con la aprobación de la presente convocatoria, y hasta la finalización de la obra y servicio consistente en la ejecución del Plan Contigo, lo cual se prevé para el día 30 de septiembre de 2022, según lo establecido en las Bases Reguladoras del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial; y sin perjuicio de futuras ampliaciones del referido Plan Contigo, lo que determine la necesidad de ampliar el periodo temporal de ejecución del referido programa de carácter temporal.

La vinculación con este Ayuntamiento en virtud del presente proceso selectivo será de carácter laboral temporal. Las contrataciones que se realicen en ningún caso podrán constituir la vía de acceso a puestos de trabajo fijos o indefinidos.

2.— Requisitos específicos de las personas aspirantes a esta convocatoria.

Las personas que deseen formar parte del procedimiento de selección habrán de cumplir con los requisitos generales establecidos en la Base 3, y con los requisitos específicos que a continuación se indican. Las funciones a desempeñar son las que asimismo se describen para cada puesto:

- Un puesto de Técnico con titulación en Licenciatura o Grado en Administración y Dirección de Empresas, Economía o equivalente.

Funciones a desempeñar:

Análisis de oportunidades y resolución de problemas de diversa índole en la práctica de la gestión de las empresas.

- Identificar nuevas oportunidades de negocio.
- Asesoramiento en el desarrollo de iniciativas empresariales.
- Asesoramiento en la rentabilidad del negocio.
- Asesoramiento en la elaboración del Plan de Empresa y viabilidad.
- Proyección de la empresa en otros mercados.

- Un puesto de Técnico con titulación de doble grado en finanzas y contabilidad, Relaciones Laborales y RRHH o equivalente.

Funciones a desempeñar:

- Asesoramiento a empresas en materia laboral y de Seguridad Social.
- Asesoramiento en empleo y contratación.
- Asesoramiento fiscal.
- Asesoramiento en Prevención de Riesgos Laborales.
- Asesoramiento en Declaración Tributaria: IAE, contabilidad, módulos, seguros sociales, altas y bajas, resúmenes anuales, etc.
- Información sobre subvenciones y bonificaciones.

- Un puesto de Técnico con titulación de Licenciatura o Grado en Periodismo, en Publicidad y Relaciones Públicas (Community Manager).

Funciones a desempeñar:

- Desarrollo de la identidad e imagen de la empresa y gestión de la marca.
- Planificación estratégica y gestión de las redes sociales.
- Crear campañas on-line efectivas.
- Marketing interactivo.

Para estos puestos se deberá estar en posesión del título, o en condiciones de obtenerlo mediante certificado acreditativo de abono de tasas de expedición del título en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero deberá de disponerse de la convalidación o credencial que acredite su homologación y se adjuntará al título su traducción. Todos los requisitos anteriormente enumerados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la contratación.

3.— Requisitos generales.

Para ser admitidos en el proceso de selección, los aspirantes deberán cumplir las siguientes condiciones generales:

- Tener nacionalidad española, sin perjuicio de 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 la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- Estar en posesión de la titulación exigida para cada puesto, acreditándolo en la forma establecida en las presentes bases.
- Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las tareas propias del puesto al que se opta.

- No haber sido separado mediante expediente disciplinario de servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, no hallarse en inhabilitación absoluta ni hallarse en inhabilitación para el ejercicio de las funciones propias del cuerpo, escala o categoría objeto de la presente convocatoria mediante sentencia firme o por haber sido despedido disciplinariamente de conformidad con lo previsto en el artículo 96.1 b) 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 caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado en los mismos términos, el acceso al empleo público.
- No estar incurso en causa de incompatibilidad en el marco de lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y normativa de aplicación en la materia.

4.— *Solicitudes de participación.*

Las solicitudes, conforme al Anexo I de Solicitud, se presentarán conforme a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, preferentemente vía telemática, a través de la sede electrónica de este Ayuntamiento, o en el Registro General del mismo.

Cuando las solicitudes se envíen por correo, el/la solicitante deberá justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de correos e informar al Ayuntamiento al correo electrónico (desarrollo@aytobrenes.es) la remisión de la solicitud antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación de las presentes bases en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, sin perjuicio de la exposición del anuncio de la convocatoria en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Brenes (www.brenes.sedelectronica.es).

Las solicitudes deberán ir acompañadas de los siguientes documentos, conforme al modelo que figura en el anexo I:

- DNI o en su caso NIE o pasaporte.
- Copia de la titulación exigida en la convocatoria.
- Documentación acreditativa de los méritos alegados, para su baremación, conforme a la base 6.
- Currículum vitae actualizado.

5.— *Admisión de aspirantes.*

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía, a propuesta de los servicios técnicos competentes, que analizarán la documentación presentada por los aspirantes, dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas para cada puesto y las causas de exclusión, en su caso, señalando un plazo de cinco (5) días hábiles para su subsanación.

Quienes dentro del plazo señalado no subsanen los defectos serán definitivamente excluidos del respectivo proceso selectivo.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía y a propuesta de los servicios técnicos competentes, se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos para cada puesto. En dicha Resolución se acordará asimismo la composición nominal del Tribunal de Selección.

Los listados provisionales y definitivos de personas admitidas y excluidas, así como el resto de anuncios relativos al proceso se harán públicos en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento.

6.— *Procedimiento de selección.*

El procedimiento de selección de las personas aspirantes se realizará por el sistema de concurso, dada la urgencia e inmediatez que requiere la contratación, con las siguientes fases:

1.ª Fase. Baremación de méritos: Máximo 8 puntos.

Los méritos que se valorarán son los siguientes:

A) Formación, hasta un máximo de 3 puntos:

La formación puntuará de la siguiente forma:

A.1. Otras titulaciones (máximo, 0,5 puntos): Por estar en posesión de un título académico superior al requerido para el puesto, distinto de éste y relacionado con la ocupación: 0,5 puntos.

Acreditación: Mediante certificado del título o documento oficial acreditativo de su posesión.

A.2. Cursos de formación o perfeccionamiento, jornadas y seminarios (máximo, 2,5 puntos): Por la participación como alumno/a en cursos de formación o perfeccionamiento, jornadas y seminarios realizados en los últimos diez años, impartidos, homologados u organizados por organismos o instituciones públicas, con especificación de horas y siempre que su contenido esté directamente relacionado con las funciones a desempeñar en el puesto concreto al que se opte de conformidad con la Base 2ª. Se valorarán de la manera siguiente:

- De hasta de 10 horas: 0,05 puntos por curso.
- De 11 a 40 horas: 0,10 puntos por curso.
- De 41 a 70 horas: 0,15 puntos por curso.
- De 71 a 100 horas: 0,25 puntos por curso.
- De 101 a 200 horas: 0,35 puntos por curso.
- De más de 200 horas: 0,50 puntos por curso.

En todo caso se valorarán, siempre que se hayan acreditado debidamente, aquellas acciones de formación relacionadas con competencias digitales básicas, tales como correo electrónico, internet, ofimática básica y gestión de trámites administrativos.

Acreditación: mediante copia del certificado, diploma o título expedido por el organismo que lo imparta, donde deberá especificarse el contenido y número de horas.

Los cursos, jornadas o seminarios en los que no haya constancia o no se exprese el número de horas y aquellos que no resulten debidamente justificados de conformidad con lo establecido en estas bases no serán valorados.

B) Experiencia profesional, hasta un máximo de 5 puntos:

Se valorará de la siguiente manera:

- Por cada mes completo de servicios prestados en puestos iguales o similares al puesto al que se aspira en entidades públicas, 0,20 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados en puestos iguales o similares al puesto al que se aspira en entidades privadas, 0,10 puntos.

Las fracciones de tiempo inferiores a los tramos indicados no serán computadas.

Los contratos de trabajo o nombramientos a tiempo parcial serán computados según su coeficiente.

Acreditación: La experiencia profesional se acreditará mediante informe de vida laboral actualizado y copia de los contratos de trabajo. Sin ambos documentos, no serán susceptibles de valoración los méritos alegados.

En el ámbito de la Administración, la experiencia profesional podrá asimismo acreditarse a través de certificado de servicios prestados emitido por el órgano competente de la Administración donde se hubiesen efectuado, indicándose la denominación del puesto de trabajo, la naturaleza jurídica de la relación, el tiempo de su duración, el grupo de clasificación y porcentaje de duración de la jornada.

Concluida la fase de valoración de los méritos, el tribunal calificador dispondrá la publicación del resultado de las puntuaciones obtenidas por los aspirantes, por orden de prelación, en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento. Los aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para presentar reclamaciones o formular alegaciones contra valoración realizada.

Transcurrido dicho plazo y una vez resueltas las reclamaciones y/o alegaciones presentadas, el listado de puntuaciones de la primera fase del proceso de selección será elevado a definitivo.

Pasarán a la segunda fase del procedimiento de selección, Entrevista, las personas que hayan obtenido las cinco mejores puntuaciones en la primera fase del procedimiento.

2.ª Fase. Entrevista. Máximo 2 puntos.

Entrevista profesional:

La entrevista versará sobre cuestiones relativas a la experiencia profesional, a la formación, competencias profesionales y demás datos curriculares de la persona aspirante, considerando las actitudes, aptitudes y habilidades para el puesto.

La puntuación final estará determinada por la suma de la puntuación obtenida en las dos fases del procedimiento.

En el supuesto de que las personas aspirantes, una vez superadas las fases de concurso y entrevista, obtuvieran igual puntuación total, el orden de prelación de los mismos se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados:

- 1.º Mayor puntuación obtenida en el apartado B) Experiencia profesional.
- 2.º Mayor puntuación obtenida en el apartado A.2) Cursos de formación.
- 3.º Mayor puntuación obtenida en el apartado A.1) Otras titulaciones.
- 4.º Mayor puntuación obtenida en la fase de entrevista.

De persistir el empate, se resolverá por sorteo.

7.— Listado de aprobados y propuesta del tribunal.

Concluidas las diferentes fases que conforman el proceso selectivo, el Tribunal calificador elevará al órgano competente propuesta de resolución en la que se contenga, por cada puesto, la relación provisional de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, por orden de prelación según la puntuación obtenida en el mismo. Todo ello, al objeto de que se publique simultáneamente en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento, disponiéndose un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar reclamaciones o formular alegaciones a la misma.

Transcurrido dicho plazo y una vez resueltas las reclamaciones y/o alegaciones presentadas, se elevarán a definitivas las puntuaciones y el Tribunal de selección formulará propuesta de contratación al órgano competente a favor del aspirante con mayor puntuación en relación con cada uno de los puestos ofertados.

Dicha propuesta incluirá una lista de reserva por cada puesto convocado, integrada por aquellos aspirantes que, habiendo superado el proceso de selección, no hayan sido propuestos para su contratación.

Dicha lista de reserva consistirá en una relación ordenada atendiendo a la puntuación total obtenida en el proceso de selección y servirá para dar cobertura en los siguientes casos:

- Cuando el puesto ofertado quede vacante por baja o renuncia.
- Cuando surja la urgente necesidad de dar cobertura a un puesto de similares características.

Para estos casos, los puestos podrán ser cubiertos con las personas que constituyen esta lista de reserva, sin necesidad de realizar nueva convocatoria, siempre y cuando se haya aprobado por el órgano competente la necesidad de cubrir un puesto con los mismos requisitos y méritos a valorar.

Los llamamientos de la bolsa de trabajo se realizarán mediante llamada al número de teléfono facilitado por los aspirantes en la instancia presentada para tomar parte en el proceso selectivo. Los propios candidatos serán responsables de actualizar, cuando proceda, dichos números de teléfono, facilitando la correspondiente información, en cualquier momento, al Negociado de Personal.

En casos excepcionales, debidamente acreditados, el Ayuntamiento podrá habilitar otros procedimientos de contacto. Si no se lograre contactar con los candidatos, una vez realizados tres intentos de localización telefónica, entre los que deberá mediar un intervalo mínimo de una hora, se continuará con los llamamientos a los siguientes aspirantes por orden de lista.

Todos aquellos aspirantes que no hubieran sido localizados permanecerán en el mismo puesto que ocupaban en la Bolsa, a la espera de nuevos llamamientos. Los aspirantes localizados deberán confirmar su disponibilidad en el plazo máximo de 24 horas (correspondientes a días hábiles) desde el contacto, quedando en el expediente constancia, mediante diligencia, de la fecha y horas de las llamadas telefónicas, así como en su caso la identificación de la persona que la recibe y respuesta recibida.

En caso de renuncia no justificada, la persona aspirante quedará excluida de la lista, procediéndose a llamar al siguiente con mayor puntuación.

Se considerarán causas justificadas de renuncia la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias, acreditables en la forma que se indica:

- Estar trabajando cuando se realice el llamamiento. Se acreditará mediante la presentación de copia del informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, o bien mediante copia del contrato de trabajo vigente y de la última nómina.

- Encontrarse en situación de incapacidad para trabajar por motivos de salud. Se justificará mediante aportación de copia del correspondiente informe médico acreditativo de dicha situación. No será válida la acreditación a través de un simple parte de reposo médico.
- Estar incurso en alguno de los supuestos contemplados por la normativa en vigor para la concesión de permisos o licencias (matrimonio, embarazo, parto, adopción, acogimiento, enfermedad grave de un familiar, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, y demás supuestos). Habrá de justificarse la concreta situación a través de la correspondiente documentación acreditativa.

Teniendo en cuenta que la duración máxima de la Línea n.º 1 del Plan Contigo es de 12 meses, sujeta a posibles ampliaciones, si las hubiere; la lista de reserva tendrá una duración máxima de hasta la finalización del periodo de ejecución de dicha línea y sus posibles ampliaciones.

Para la regulación, funcionamiento y seguimiento de la lista de reserva actuará el Tribunal de Selección, que resolverá las cuestiones relativas a la posición de las personas candidatas, llamamientos, resolver incidencias de gestión, renunciaciones, reingresos y cuantas cuestiones técnicas surgieran durante la vigencia de la misma.

Contra la lista definitiva de personas seleccionadas para los puestos ofertados y las personas que formarán parte de la lista de reserva, se podrá interponer recurso de alzada ante la Alcaldía Presidencia, en el plazo de un mes.

Los aspirantes propuestos deberán aportar en el plazo de cinco días naturales:

- DNI original o documento equivalente en caso de nacionales de otros estados para su compulsión.
- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado, mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española, deberán presentar, además, 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.
- Certificado médico de aptitud para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
- Originales del título exigido en la convocatoria (o del justificante del abono de las tasas para su expedición) y de los méritos aportados para su valoración en la fase de concurso. La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que haya aportado el aspirante determinará el decaimiento del proceso de selección, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiere lugar.

8.— *Tribunal de selección.*

El Tribunal de Selección, en base a los principios de especialidad, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, estará integrado por un/a Presidente, tres Vocales y un Secretario/a con sus respectivos suplentes designados por el Alcalde-Presidente.

Los miembros del Tribunal de Selección serán personal de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Brenes y actuarán a título individual.

Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto, incluido el Secretario/a, y el mismo no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de más de la mitad de sus miembros, titulares y suplentes, indistintamente.

Los Vocales deberán poseer titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a los respectivos puestos convocados.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad del presidente del Tribunal.

El Tribunal de Selección queda facultado para resolver las incidencias que se produzcan y las dudas de interpretación de estas bases y para adoptar las resoluciones necesarias para el buen orden de las pruebas selectivas.

El Tribunal de selección podrá disponer la incorporación de asesores especialistas, quienes colaborarán con el Tribunal de Selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas, teniendo voz pero no voto.

Asimismo, se podrá designar personal colaborador para la realización de tareas administrativas de servicios. La abstención y recusación de los miembros del Tribunal se regulará por los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

9.— *Régimen jurídico.*

Las bases de la presente convocatoria y sus anexos constituirán la norma que regirá el procedimiento selectivo y son de obligado cumplimiento, tanto para el Ayuntamiento y el Tribunal de Selección, como para las personas aspirantes, por lo que la participación en este proceso implica la aceptación completa de las presentes bases.

Las personas candidatas aceptan que los listados de personas admitidas y excluidas y baremaciones sean publicados a través de los medios señalados en las presentes bases, sin que haya llamamientos personalizados salvo los previstos expresamente en estas bases.

En todo caso, estas Bases están sujetas a las bases regulatorias del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial (PEAE), dentro del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020-2021, así como a las Bases generales regulatorias de dicho Plan, y sus modificaciones.

En todo lo no previsto en las presentes Bases se estará a lo dispuesto el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y los Programas Mínimos a que Debe Ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, artículo 177 del texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y demás legislación que resulte de aplicación.

Base final.— *Recursos.*

La presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de estas, podrán ser impugnados por las/los interesadas/os, en los casos y formas establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

ANEXO I

Solicitud de admisión a pruebas selectivas para la contratación, con carácter laboral temporal, de Personal Técnico que conformará la prestación de servicios avanzados a empresas PR@AXIS # BRENESINNOVA, dentro de la Línea n.º 1 de actuación del Programa Empleo y Apoyo Empresarial del «Plan Contigo» en el Ayuntamiento de Brenes.

Plaza/puesto a que aspira		
Datos personales		
Nombre:		
Apellidos:		
DNI:		Teléfono o móvil:
E-mail:		
Dirección:		
Localidad:	Provincia:	Código postal:
Puesto solicitado:		
Titulación de acceso:		
Documentación (marcar con una X)		
<input type="checkbox"/> Documento de identificación		
<input type="checkbox"/> Titulación o certificación exigida en la convocatoria		
<input type="checkbox"/> Documentación acreditativa de los méritos alegados, para su baremación, conforme a la base 6 (la acreditación de los méritos deberá realizarse en la forma especificada en los apartados A) Formación, y B) Experiencia profesional, de dicha base).		
<input type="checkbox"/> Currículum vitae actualizado		
Datos de notificación		
Notificación postal ()		Notificación electrónica (1) ()
Declaro disponer de certificado digital, cl@ve o DNI electrónico para ser notificado		

El abajo firmante solicita ser admitido en las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y declara bajo su responsabilidad que son ciertos los datos consignados en ella, y que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas en las Bases de la Convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente en el momento oportuno, cuantos datos se especifican en ellas.

En Brenes a ____ de _____ de _____

El solicitante,

Fdo.:

A la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Brenes.

Cláusula de protección de datos.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que:

a) El responsable del tratamiento de sus datos personales es el Ayuntamiento de Brenes cuya dirección es C/ Real, n.º 21. 41310 Brenes (Sevilla).

b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos dirigiéndose al Ayuntamiento de Brenes en la dirección indicada en el apartado anterior.

c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para la tramitación de los expedientes administrativos y las actuaciones derivadas de ellos, para el cumplimiento de una misión que es realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.

d) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, como se explica en la información adicional. La información adicional detallada, así como el formulario para la reclamación y/o ejercicio de derechos se encuentra disponible en la sección de política de privacidad en la siguiente dirección electrónica: brenes.sedelectronica.es»

En Brenes a 10 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Jorge Barrera García.

6W-7685

CORIPE

Doña Susana López Martín, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de esta villa.

Bases por las que se regirá la convocatoria para la contratación laboral temporal de una plaza de Técnico, Oficina Gestión del Plan, para el programa de empleo y apoyo empresarial, perteneciente al Plan Contigo y se regula la bolsa de empleo del mismo.

Considerando que existe una subvención para la contratación laboral temporal de una plaza de Técnico, Oficina Gestión del Plan, para el programa de empleo y apoyo empresarial, perteneciente al Plan Contigo y se regula la bolsa de empleo del mismo, que cuenta con sus correspondientes partidas presupuestarias, se considera que a efectos de cubrir temporalmente la plaza indicada, de forma más rápida es la creación de una bolsa de trabajo, por el sistema de selección será el de concurso-oposición y se realizará mediante convocatoria pública en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Es por lo que desde ésta Alcaldía se considera oportuno conformar una bolsa de trabajo para poder realizar futuras contrataciones temporales, para cubrir interinamente, hasta la convocatoria de la oferta de empleo, y que permitan solucionar circunstancias sobrevenidas como la vacante de estas plazas.

Atendidas las atribuciones que me confiere la legislación vigente, en particular los artículos 21.1.g) y 102.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local -LRBRL-, resuelvo:

Primero.— Aprobar la convocatoria y las siguientes bases específicas de la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo a efectos de contratación laboral temporal, según necesidades del servicio que se determinarán por la Alcaldía, a tiempo completo, para cubrir temporalmente la plaza por el sistema de selección de concurso-oposición.

Dichas bases reguladoras que regirán la convocatoria responden al siguiente tenor literal que consta a continuación de ésta Resolución, junto con su anexo I y temario que se acompaña, formando parte integrante de esta Resolución.

Segundo.— Ordenar la publicación de las citadas bases específicas en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, físico y electrónico de éste Ayuntamiento y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, fecha a partir de la cual empezará a contar el plazo de presentación de instancias conforme a las presentes bases.

Tercero.— Dar cuenta de la presente Resolución al Ayuntamiento Pleno, en la primera sesión ordinaria que celebren.

BASES

Primera.— *Objeto.*

Es objeto de las presentes bases la selección y contratación como personal laboral temporal a jornada Completa, de una plaza de Técnico, para la Oficina de Gestión del Plan, de acuerdo con la Convocatoria de subvenciones Plan Contigo, bases regulatorias para el programa de empleo y apoyo empresarial, subprograma de fomento de Empleo, línea 6 emitida por la Diputación Provincial. Las retribuciones serán las establecidas con cargo a aplicaciones presupuestarias generadas mediante subvenciones, y por tanto, se adecuará a la subvención recibida para tal fin, y ello de conformidad con el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, al objeto de la puesta en marcha y ejecución del Programa «Empleo y Apoyo Empresarial» que se enmarca dentro del Plan Contigo de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.

Así mismo, es también objeto de la presente convocatoria la constitución de una bolsa de trabajo para atender las necesidades derivadas del Programa, así como las que pudieran surgir como consecuencia de vacaciones, licencias, permisos, excedencia o bajas de las personas que resulten seleccionadas, la cual, estará formada por aquellos/as aspirantes que superen el proceso selectivo y no sean propuestos/as por el Tribunal para su contratación. La vigencia del Plan Contigo, cuyas actuaciones deben estar finalizadas con anterioridad al 30 de septiembre de 2022, justifica la urgencia en la tramitación de las presentes bases, así como la reducción de plazos que con carácter general rigen el procedimiento administrativo común. No obstante, la ampliación de los Programas existentes o aprobación de nuevos Programas del Plan permitirán mantener la vigencia de la bolsa de trabajo hasta la finalización de los mismos.

El objeto es la contratación de personal para la Oficina de Gestión del Plan Contigo, cuyas funciones principales serán la gestión laboral, jurídica, administrativa de la puesta en marcha y ejecución del programa.

La contratación será en régimen de contrato laboral temporal, a jornada completa, de lunes a viernes, de 40 horas semanales, durante quince meses máximo.

En caso de ampliación o aprobación de un nuevo Programa, los sucesivos contratos que firmasen las personas incluidas en la bolsa de trabajo tendrán vigencia, como máximo, hasta la fecha establecida como límite en el mismo.

El horario de trabajo será el que se programe desde el Departamento de Recursos Humanos, en atención a las necesidades del servicio.

Segunda.— *Publicidad.*

Las presentes bases se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla (en adelante «BOP»), así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe y su página web municipal (www.coripe.es). Los sucesivos anuncios relativos a las pruebas se publicarán igualmente en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe y en la página web del ayuntamiento (www.coripe.es).

Tercera.— *Requisitos.*

Los aspirantes deben reunir, en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos, con carácter general:

a) Poseer la nacionalidad española o de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, nacionales del Reino de Noruega o de la República de Islandia, o los extranjeros con residencia legal en España que podrán acceder al empleo público como personal laboral, en iguales condiciones que los españoles, tal como se contempla en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica 4/2000, que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Para que los extranjeros nacionales de terceros Estados no incluidos en el ámbito de aplicación del régimen comunitario puedan participar en el proceso selectivo, deberán justificar mediante copia compulsadas administrativamente o autenticada ante Notario de la correspondiente tarjeta de extranjería encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Situación de residencia temporal.
- Situación de residencia permanente.
- Refugiados.
- Situación de autorización para residir y trabajar.

Para todos ellos se exigirá el conocimiento y dominio del idioma castellano, que deberán justificar mediante la certificación académica expedida por órgano competente, y en su defecto deberán someterse y superar una prueba de idioma diseñada al efecto por el Tribunal.

Los/as aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán estar en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia.

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

Quienes presenten una discapacidad de grado igual o superior al 33%, deberán aportar certificado actualizado de los órganos competentes de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social u Órganos similares de otras Administraciones Públicas que acrediten tal condición, especifiquen el grado de discapacidad que padecen y su capacidad para desempeñar las tareas que correspondan a la categoría profesional a la que aspira. No se podrá optar, en su caso, a la misma categoría por el cupo de reserva para personas con discapacidad y por el turno general.

En las pruebas selectivas se establecerán para las personas con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo, si bien sometiéndose a las mismas pruebas que el resto de los aspirantes y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de la persona discapacitada. Los interesados deberán formular la petición correspondiente al solicitar la participación en la convocatoria.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al 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 o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Estar en posesión de una titulación universitaria en ramas relacionadas con los servicios a realizar: Licenciados, Grados o Diplomados en Administración y Dirección de empresas, Empresariales, Económicas, Relaciones laborales y Derecho.

En caso de estar en posesión de título equivalente éste extremo deberá acreditarse mediante certificación de la autoridad académica competente. La acreditación de estar en condiciones de obtener el título deberá realizarse en la forma prevista en estas bases.

Cuarta.— *Solicitudes.*

Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud mediante instancia dirigida a la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Coripe, cuyo modelo se recoge en el Anexo I, en la cual las personas interesadas deberán manifestar que conocen las presentes bases y las aceptan y que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes. También podrán remitirse mediante las demás formas previstas en el artículo 16 de la Ley 1/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todos los requisitos y condiciones enumerados deberán reunirse en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados desde el día siguiente al de la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia. También se publicarán en la sede electrónica www.coripe.es y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe.

La presentación de las solicitudes supone el compromiso de aceptación de las condiciones y requisitos exigidos en las bases que rigen la convocatoria, la falsedad en los datos proporcionados supondrá la eliminación del proceso selectivo.

Asimismo, adjuntarán a la solicitud una relación de méritos con la documentación acreditativa correspondiente, mediante la aportación de copia de la siguiente documentación:

- DNI del solicitante.
- Titulación académica exigida en la convocatoria.
- Documentos acreditativos de la formación, en el que aparezca la materia impartida y el número de horas de duración; de no venir expresado alguno de estos extremos no será tenido en consideración el mérito alegado.
- Contratos y/o certificados de empresas dónde se especifique la categoría profesional.
- Informe de vida laboral actualizado, y con menos de diez días de emisión.

Todo ello, sin perjuicio de que en cualquier momento del proceso, se pueda solicitar a los aspirantes la entrega de los originales de los documentos aportados para su verificación y comprobación y bajo apercibimiento de que la denegación o retraso en su entrega es causa inmediata de expulsión del proceso selectivo, sin perjuicio de cualquier otra medida a adoptar entre ellas y sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia y documentos aportados.

Asimismo, se informa a las personas aspirantes al presente proceso y en cumplimiento de la regulación contenida en la normativa general en materia de protección de datos, que el tratamiento de los datos personales aportados para tomar parte en la convocatoria, y para el resto de la tramitación del presente proceso selectivo, se encuentran bajo la responsabilidad del mismo Ayuntamiento. La finalidad de los datos personales aportados es la gestión de la solicitud de participación en el presente proceso selectivo; para las publicaciones necesarias en el marco del desarrollo del proceso selectivo conforme a las bases aprobadas al efecto; y para la conformación y publicidad de la bolsa de trabajo a constituir.

Sus datos personales sólo serán cedidos a los órganos colegiados nombrados y constituidos en el seno del proceso de selección, así como al departamento encargado de la tramitación de su nombramiento, y la toma de posesión de la persona propuesta, tras la finalización del proceso de selección. Sus datos personales subsistirán de forma indefinida, incluso una vez concluido el proceso de selección. De acuerdo con el reglamento General de Protección de Datos, las personas aspirantes podrán ejercer el derecho de acceso a sus datos personales, así como solicitar la rectificación, cancelación, u oposición, mediante escrito en el Registro General del Ayuntamiento de Coripe, dirigido al Delegado de Protección de Datos de esta entidad.

Puede consultarse información adicional en www.coripe.es.

Quinta.— *Admisión de candidatos.*

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano convocante, dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en la sede electrónica y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe, se concederá un plazo de cinco días hábiles para que las personas interesadas puedan presentar alegaciones sobre su exclusión o subsanación de errores, que publicarán en la sede electrónica (www.coripe.es) y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe.

5.2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior y resueltas las reclamaciones, el órgano convocante dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos/as y excluidos/as, determinando la composición del Tribunal de Selección definitivo, en su caso, y el lugar, fecha y hora de comienzo de las pruebas y que se publicarán en la sede electrónica www.coripe.es) y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Coripe.

Sexta.— *Procedimiento de selección.*

El procedimiento de selección constará de una fase de concurso y otra de oposición.

6.1.— *Fase de concurso.*

El sistema de concurso, respetarán y valorarán los siguientes méritos, siendo la puntuación máxima de la fase de concurso no podrá ser superior a cinco puntos, según el siguiente detalle:

A) Méritos a valorar:

I) Experiencia: La valoración del trabajo desarrollado se valorará en la siguiente forma:

El procedimiento para el cálculo de la puntuación a otorgar por la experiencia, será el siguiente:

- Por cada mes de experiencia en puestos de trabajo de la misma especialidad o categoría al que se aspira, o en puestos de trabajo de Cuerpos y opciones con funciones homólogas al que se pretende cubrir al servicio de cualquier Administración Pública, bajo el régimen funcionarial o laboral: 0,2 puntos.
- Por cada mes de experiencia profesional distinta de la contemplada en el apartado anterior en actividades o puestos de trabajo que supongan el desarrollo de tareas de contenido similar o equivalente al puesto a que se aspire, en cualquier otro centro de trabajo diferente al anterior: 0,1 puntos.
 - Se entenderá que cada mes consta de 30 días.
 - Se tomarán del Informe de Vida Laboral que consta en las oficinas del SAE.
 - El resultado de dicha suma, se dividirá entre 30, obteniéndose así el tiempo trabajado en meses para cada uno de los apartados de la experiencia. Se obtendrá la puntuación multiplicando el número de meses calculado por la puntuación establecida para cada tipo de experiencia.

La puntuación máxima que se puede obtener por cada aspirante en este apartado no podrá exceder de 2 puntos.

II) Conocimientos, cursos y formación académica: Se valorarán los siguientes:

a) Cursos: Por cada curso superado o diploma obtenido con relación directa al puesto de trabajo al que se pretende cubrir, (organizados, impartidos u homologados por el Ministerio para las Administraciones Públicas, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto Andaluz de Administración Pública, Consejerías competentes en materia de Administración Pública, Organizaciones sindicales en el marco del Acuerdo de Formación Continua, Organismos de la Administración Local, Servicios Públicos de Empleo y cualquier Administración Pública no contemplada anteriormente, así como por Universidades y Colegios Profesionales, se aplicará el Baremo A.

Por cada curso superado o diploma obtenido, directamente relacionados con el puesto de trabajo que se pretende cubrir, organizados o impartidos por centros privados, se aplicará el baremo B.

Duración	Puntuación baremo A	Puntuación baremo B
Cursos de 10 a 20 horas de duración	0,04 puntos	0,02 puntos
Cursos de 21 a 50 horas de duración	0,08 puntos	0,04 puntos
Cursos de 51 a 100 horas de duración	0,10 puntos	0,05 puntos
Cursos de 101 a 200 horas de duración	0,20 puntos	0,10 puntos
Cursos o 201 a 300 horas de duración	0,30 puntos	0,15 puntos
Cursos de 301 horas en adelante	0,40 puntos	0,20 puntos

Los cursos y diplomas aportados con relación directa al puesto que se pretende cubrir que no especifiquen el número de horas de duración, se valorarán con 0,04 puntos cuando se trate de un curso del baremo A y 0,02 puntos cuando se trate de un curso del baremo B.

Los cursos y diplomas aportados con relación directa al puesto que se pretende cubrir en los que se acredite que se han superado pruebas de evaluación, se puntuarán incrementando la puntuación con 0,04 puntos cuando se trate de un curso del baremo A y 0,02 puntos cuando se trate de un curso del baremo B.

Los cursos y diplomas de experto, especialista o máster aportados con relación directa al puesto que se pretende cubrir, se puntuarán incrementando la puntuación con 0,40 puntos cuando se trate de un curso del baremo A y 0,20 puntos cuando se trate de un curso del baremo B.

Los cursos impartidos por el aspirante con relación directa al puesto que se pretende cubrir se puntuarán incrementando la puntuación con 0,40 puntos cuando se trate de un curso del baremo A y 0,20 puntos cuando se trate de un curso del baremo B.

Los cursos cuya descripción sea de dudosa valoración en relación a las tareas y que no incluyan detalladamente el programa impartido en el mismo, no serán tenidos en cuenta.

El mérito se acreditará mediante la aportación de los títulos o diplomas, en los que conste necesariamente la duración expresa en horas lectivas o días, si la duración no constase en los títulos o diplomas, se deberá complementar con documento emitido a tal efecto por la entidad que haya impartido el curso, jornada, congreso y/o seminario. Los cursos en que no venga especificada la duración no serán tenidos en cuenta.

Los cursos de duración inferior a 10 horas no podrán ser objeto de valoración. Si la duración se expresa en días, se entenderá que cada uno de ellos equivale a 6 horas lectivas.

La puntuación máxima que se puede obtener por cada aspirante en este apartado no podrá exceder de un punto y medio.

b) Formación específica. La posesión de las siguientes titulaciones:

Títulos	Puntuación
Titulación Universitaria relacionada con el puesto, diferente a la necesaria para el puesto de trabajo que se opta	1,5 puntos
Técnico Superior relacionada con el puesto, correspondiente a la Formación Profesional II Grado, o equivalente	1 puntos

Los títulos de Formación Profesional serán los establecidos en el Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, se establecen las directrices generales de estos títulos y sus correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional, y el Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo, por el que se aprueban las normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo («BOE» n.º 131, de 2 de junio).

En caso de estar en posesión de título equivalente, éste extremo deberá acreditarse citando la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del organismo académico competente en tal sentido.

No serán tenidas en cuenta las titulaciones necesarias para la obtención de títulos de superior categoría, siendo valorados sólo estos últimos o los de superior categoría.

La puntuación máxima que se puede obtener por cada aspirante en este apartado no podrá exceder de un punto y medio.

La puntuación máxima a obtener por cada aspirante por el apartado II será de tres puntos.

B) *Forma de acreditación de los méritos:*

Los méritos se justificarán mediante documentos que justifiquen los méritos de la siguiente manera:

a) Para el apartado de experiencia, ésta se acreditará en la siguiente forma:

— En la derivada de contratos sujetos al derecho laboral mediante la aportación del contrato con el sello de la Oficina de Empleo correspondiente y certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

— En los servicios prestados como funcionario, acta de toma de posesión, en la que se recoja expresamente el puesto que se ocupa y certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) La formación mediante los certificados de asistencia, aptitud o aprovechamiento de los cursos o diplomas obtenidos.

c) La formación académica mediante los Títulos obtenidos o en su defecto, de la presentación de todos los documentos que a continuación se relacionan:

— Certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios para la obtención del título.

— Resguardo de la solicitud para la obtención del título, excepto para título de enseñanza obligatoria.

— Justificante de haber ingresado las tasas para la obtención del mismo, excepto para título de expedición gratuita.

d) Los otros méritos, mediante los certificados emitidos por el órgano competente de los centros u organizaciones sindicales organizadores de los congresos, jornadas y seminarios.

Sólo se admitirá la presentación fuera del plazo de presentación de instancias de los documentos acreditativos de los méritos, cuando los mismos hayan sido concretamente alegados en la solicitud de participación en el proceso selectivo y se haya obtenido con anterioridad a la fecha final de presentación de solicitudes.

6.2.— *Fase de oposición.*

I. Entrevista.

La realización de la entrevista de la fase de oposición se realizará a los candidatos para determinar la aptitud y actitud de los mismos en relación a su idoneidad para desempeñar las tareas del puesto de trabajo y para la concreción de los méritos alegados. La entrevista será obligatoria para los aspirantes, siendo descalificados quienes no asistan a la misma.

Esta prueba tendrá carácter eliminatorio en el caso de no obtener una puntuación mayor o igual a 3,5.

La puntuación máxima a obtener en este apartado es de cinco puntos.

La puntuación máxima de la fase de oposición no podrá ser superior a cinco puntos.

3. Puntuación total: La puntuación obtenida y el orden de calificación se determinará por la suma del total de puntos obtenidos en la fase de concurso y en la de oposición.

En caso de empate de los candidatos, se resolverá a favor de la persona que haya obtenido mayor puntuación en la fase de oposición, si persiste el empate se valorará preferentemente el hallarse en posesión de mayor titulación académica que la exigida como requisito de las presentes bases, y de persistir el mismo los servicios prestados dentro del ámbito de la Administración Pública.

Séptima.— *Tribunal calificador.*

De conformidad con 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, «Art 60. Órganos de selección: 1.— Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá así mismo a la paridad entre mujer y hombre. 2.— El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. 3.— La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta es representación o por cuenta de nadie». Artículo 11 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y en el artículo 4.e) del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, los miembros deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en la plaza, y estará integrado por: Presidente, Titular y Suplente, dos Vocales, Titulares y Suplentes y un Secretario, titular y suplente, debiendo ajustarse su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombres y mujeres, de conformidad con el artículo 60.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se contará al efecto con personal cualificado externo de otras Administraciones Públicas, si fuese necesario, debido a la imposibilidad material de cubrir el número mínimo de miembros del Tribunal con personal exclusivo del Ayuntamiento.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de tres de sus componentes, siendo imprescindible la asistencia del Presidente y del Secretario. Adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros asistentes, dirimiendo los empates el voto de calidad del Presidente.

Los miembros del Tribunal se abstendrán y podrán ser recusados cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en la Ley 40/2015.

Su actuación se sujetará a las bases de la convocatoria y supletoriamente a lo establecido en los arts. 22 y siguientes de la indicada Ley.

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se le presenten y para adoptar los acuerdos necesarios, en relación con aquellos aspectos no regulados en la presente convocatoria.

El Tribunal de selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso de selección en todo lo no previsto en estas bases.

El Tribunal podrá proponer el nombramiento de Asesores Técnicos con voz pero sin voto.

Octava.— *Bolsa de trabajo y su funcionamiento.*

La bolsa de empleo funcionará para atender las necesidades que pudieran surgir como consecuencia de vacaciones, licencias, permisos, excedencia o bajas y para efectuar nuevos nombramientos, al objeto de cubrir de manera rápida y ágil futuras situaciones que pudiesen producirse durante la ejecución del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial que se enmarca dentro del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020/2021 (Plan Contigo) de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla.

Con el resto de aspirantes que hubiesen superado la puntuación de 5 puntos, y no propuestos para ocupar el puesto, ordenados por riguroso orden de puntuación según la clasificación definitiva elaborada por el tribunal calificador se confeccionará una bolsa de trabajo para futuros llamamientos de personal en caso de extinción del contrato de alguno de los previamente seleccionados o por ampliación del programa.

El régimen de funcionamiento será el siguiente:

8.1. La bolsa de trabajo funcionará a medida que se produzcan las necesidades cuya cobertura sea solicitada, de la siguiente forma:

- a) Procedimiento general: El Servicio de Personal remitirá por correo certificado al domicilio de la persona interesada o notificará a través del servicio de notificación del Ayuntamiento la comunicación de la oferta de trabajo. Deberá darse contestación a la oferta en el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la comunicación, mediante escrito presentado ante el Registro General del Ayuntamiento de Coripe.
- b) Procedimiento de urgencia: El Servicio de Personal se pondrá en contacto telefónico con la persona interesada, siguiendo rigurosamente el orden establecido en la lista, haciendo, si fuese necesario, tres llamadas telefónicas en diferentes horas y en el mismo día. Si no hubiese respuesta, se le mandará a la persona interesada un burofax en un plazo de 24 horas, debiendo dar una contestación a la oferta de empleo en el plazo máximo de 24 horas, personándose en las dependencias del Ayuntamiento de Coripe el/la seleccionado/a o persona en quien delegue si no pudiera presentarse por causas de fuerza mayor.

8.2. En el caso que no se pueda localizar al interesado o interesada, se procederá al llamamiento del siguiente de la lista, siendo la persona no localizada colocada en la misma posición que tenía adjudicada originariamente en la lista de espera.

8.3. Si el interesado o interesada rechazara la oferta de empleo por acción u omisión a la oferta en el plazo de 2 días, pasará al final de la lista, salvo que manifieste expresamente su voluntad de ser excluido de la misma, debiendo ser informado de tal circunstancia.

8.4. La persona interesada que, integrada en una lista de espera, sea llamada para cubrir una necesidad y alegue y justifique la imposibilidad de incorporación efectiva por estar trabajando, o de baja laboral, continuará en la lista de espera en la misma posición que ocupaba inicialmente, si bien, no será activada en la lista y llamada para una nueva oferta hasta que comunique de forma fehaciente al Ayuntamiento que está disponible por haberse modificado la causa que alegó para no aceptar la oferta de trabajo. Las causas deberán ser debida y suficientemente justificadas para que sean tenidas en cuenta, conforme con el estudio y valoración de los técnicos municipales del Servicio de Personal.

En caso de llegar al final de la lista de la bolsa se comenzará de nuevo por el primer aspirante.

8.5. La modalidad de contrato al objeto de atender las necesidades propias de la bolsa de trabajo será de interinidad o sustitución, vinculando su duración a la licencia, permiso, baja o disfrute de vacaciones.

Novena.— *Exposición pública de los resultados finales y nombramiento.*

Concluida la baremación final, el Tribunal publicará en el tablón del Ayuntamiento, así como en la página web, la relación de aspirantes, por orden de puntuación resultante, concediéndole un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente a la publicación, para atender reclamaciones si las hubiere.

Vencido el anterior plazo y seguidamente, el Tribunal elevará dicha relación, junto con el acta de la última sesión, a la Presidencia de la Corporación, quien dictará resolución aprobando las listas definitivas, siendo este trámite necesario y previo a la formulación del contrato laboral que en todo caso, se hará por escrito.

Hasta tanto no se formalice el contrato la persona aspirante no tendrá derecho a percepción económica alguna.

La persona propuesta para su nombramiento aportará ante la Corporación, dentro del plazo de cinco días hábiles desde que se haga pública la calificación definitiva, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en esta convocatoria, que son:

- DNI, pudiendo presentar copia para su compulsar con el original.
- Título académico exigido para participar en el procedimiento selectivo, pudiendo presentar copia para su compulsar con el original.
- Declaración jurada de no hallarse en curso en causa de incapacidad o incompatibilidad y de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública ni hallarse habilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal ejercicio de la función.

Asimismo, habrán de aportar los documentos originales de los méritos alegados y presentados mediante fotocopia simple junto a la instancia solicitando tomar parte en el concurso-oposición objeto de la presente convocatoria.

Quiénes, dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia. En tal supuesto, la Presidencia de la Corporación efectuará propuesta de nombramiento a favor del/la siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

Con el resto de personas aspirantes, no propuestas para ocupar el puesto, ordenadas según la clasificación definitiva elaborada por el Tribunal calificador, se creará una bolsa de empleo.

Décima.— *Régimen jurídico y derecho supletorio. Recursos.*

Las presentes bases vinculan al Ayuntamiento, al órgano de selección y a quienes participen en las pruebas selectivas. Tanto las bases, como cuantos actos administrativos deriven de la convocatoria y de la actuación del órgano de selección podrán ser impugnados por los interesados en los casos, plazos y forma establecida en la LPACAP.

Contra estas bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación. También podrá interponerse alternativamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 114.1.c) y 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sin perjuicio de que los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que sea procedente y estimen oportuno. Los actos administrativos que se deriven de la convocatoria, de sus bases y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma establecidos por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra las resoluciones y actos de los órganos de selección y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión, se podrá interponer recurso de alzada ante la Presidencia de la Corporación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la citada ley.

ANEXO I

Solicitud de participación en la convocatoria para la contratación laboral temporal de una plaza de Técnico, Oficina Gestión del Plan, para el programa de empleo y apoyo empresarial, perteneciente al plan contigo y se regula la bolsa de empleo del mismo, al objeto de cubrir las necesidades de personal temporal del Excmo. Ayuntamiento de Coripe.

Nombre:	Apellidos:
DNI/NIE:	Domicilio:
Localidad:	Provincia:
Teléfono:	Email:

Expone:

Que habiendo tenido conocimiento de la mencionada convocatoria pública, por la presente.

Solicita:

Ser admitido/a en el proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Coripe y declara bajo su responsabilidad reunir todos y cada uno de los requisitos y condiciones exigidas por las bases de la convocatoria correspondiente a la plaza a la que opta, que declaro conocer y aceptar, y con referencia a la fecha de terminación del plazo señalado para la presentación de esta solicitud, aportando a tal efecto la siguiente documentación:

- DNI del solicitante.
- Titulación académica exigida en la convocatoria.
- Documentos acreditativos de la formación, en el que aparezca la materia impartida y el número de horas de duración; de no venir expresado alguno de estos extremos no será tenido en consideración el mérito alegado.
- Contratos y/o certificados de empresas dónde se especifique la categoría profesional.
- Informe de vida laboral actualizado, y con menos de diez días de emisión.

Asimismo, por la presente declara bajo juramento o promesa cierta:

Primero.— No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal desempeño de las correspondientes funciones.

Segundo.— No haber sido separado del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas por sentencia firme.

Tercero.— No estar incurso en causas de incompatibilidad de conformidad con la legislación vigente.

En Coripe a ___ de _____ de 2021.

Fdo.: _____

En Coripe a 10 de septiembre de 2021.—La Alcaldesa-Presidenta, Susana López Martín. Doy fe, el Secretario-Interventor accidental, José Reina Escalante.

6W-7682

DOS HERMANAS

Doña Ana Conde Huelva, Teniente de Alcalde Delegada de Ordenación del Territorio.

Hace saber: Que con fecha 9 de julio de 2021, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento ha adoptado acuerdo por el que se inicia la tramitación, para su aprobación y firma, del Convenio Urbanístico de Planeamiento (Ref: 000003/2021-CURB) cuyo datos se relacionan a continuación:

- Otorgantes: Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas y Parking Santa Bárbara, S.L.
- Ámbito: Avenida 4 de Diciembre.
- Objeto: Convenio de Planeamiento y Gestión Urbanística para nueva alineación de la avenida 4 de Diciembre.
- Plazo de vigencia: Un mes a partir de la aprobación del estudio de detalle.

Lo que se hace público para general conocimiento conforme a lo dispuesto en los artículos 39 y 95 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación del Territorio de Andalucía, durante el plazo de 20 días a partir de la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El documento podrá ser consultado en el Servicio de Ordenación del Territorio del Ayuntamiento de Dos Hermanas, en horarios y días hábiles, así como en el tablón de anuncios de la sede electrónica de esta Corporación (<https://sede.doshermanas.es>).

Dos Hermanas a 25 de agosto de 2021.—La Teniente de Alcalde, Delegada de Ordenación del Territorio, Ana Conde Huelva.

4W-7345-P

PEDRERA

Don Antonio Nogales Monedero, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y disposiciones concordantes, ha resuelto:

Delegar en favor de Dolores Gordillo Humanes, Concejala de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la de celebración del matrimonio civil entre los contrayentes Miguel Romero Ángel y Inmaculada Concepción Álvarez Jiménez, el día 26 de septiembre de 2021.

Visto se considera conveniente y adecuado para una mayor eficacia en la gestión y por haberlo solicitado así los contrayentes, delegar en Dolores Gordillo Humanes, Concejala de este Ayuntamiento, la autorización del acto de celebración del matrimonio civil entre Miguel Romero Ángel y Inmaculada Concepción Álvarez Jiménez, el día 26 de septiembre de 2021.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en el apartado cuarto de la Instrucción de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre Directrices sobre la autorización del matrimonio civil por los Alcaldes, resuelvo:

Primero. Delegar en favor de Dolores Gordillo Humanes, Concejala de este Ayuntamiento, el ejercicio de la competencia correspondiente a la de celebración del matrimonio civil entre los contrayentes Miguel Romero Angel y Inmaculada Concepción Álvarez Jiménez, el día 26 de septiembre de 2021.

Segundo. La delegación deberá estar documentada previamente, bastando con que en el acta de autorización del matrimonio se haga constar que el Concejal ha actuado por delegación del Alcalde.

Tercero. La delegación conferida en la presente resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante el Alcalde expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta resolución.

Cuarto. Publicar el presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia a los efectos oportunos.

Quinto. Dar cuenta del contenido de esta resolución a la Concejala Dolores Gordillo Humanes.

Sexto. Remitir la presente resolución al Juzgado de Paz de la localidad para constancia y su inclusión en el expediente que se tramita.

Y para que conste, firmo el presente.

En Pedrera a 6 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Antonio Nogales Monedero. La Secretaria-Interventora, Rocío Huertas Campos.

36W-7700

PILAS

Extracto de la convocatoria de ayudas del Ayuntamiento de Pilas destinadas al mantenimiento del trabajo autónomo para paliar el impacto derivado de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

BDNS (identif.): 583804.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/583804>

El pasado mes de diciembre del 2020 la Diputación Provincial de Sevilla aprobó el Plan de Reactivación Económica y Social 2020 - 2021 (Plan Contigo) con el objetivo de lograr un impulso económico y social en los municipios de la provincia, tras el deterioro sufrido a consecuencia de la pandemia COVID-19. En este sentido, el Ayuntamiento de Pilas ha decidido adherirse a varias líneas de actuación del mismo con el objetivo de estimular el tejido social y económico de la localidad.

Y así se dispone las siguientes bases:

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

Las presentes Bases tienen por objeto establecer la regulación (solicitud, tramitación, concesión, pago y justificación) de ayudas a tanto alzado, de 500 € por o autónomo, a conceder por el Ayuntamiento de Pilas.

Artículo 2. *Régimen jurídico y bases reguladoras de la convocatoria.*

Las ayudas recogidas en estas bases reguladoras se regirán, además de por estas bases reguladoras, por la legislación, local, autonómica o estatal procedente.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

A la convocatoria correspondiente podrán dirigirse:

Los autónomos y socios colaboradores que reúnan la condición de persona beneficiaria según lo previsto en el artículo 4 de estas bases.

Empresarios/as autónomos/as y autónomas/os colaboradores que hayan visto disminuidas su facturación en al menos un 30% en el año 2020 con respecto al 2019 y que aporten la documentación justificativa que así lo demuestre.

Artículo 4. *Beneficiarios y requisitos a cumplir.*

Estas ayudas están destinadas a autónomos/as y autónomas/os colaboradores cuyo domicilio fiscal resida en la localidad, y que estuvieran dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con una anterioridad de un mes a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Artículo 5. *Obligaciones de la persona beneficiaria.*

Los/as beneficiarios/as de las ayudas se comprometen al cumplimiento de los requisitos exigidos en las bases de esta línea de ayuda.

Artículo 6. *Conceptos subvencionables.*

Las empresas beneficiarias podrán financiar con cargo a las ayudas:

Los contemplados en el art. 6 de las bases.

Artículo 7. *Disponibilidades presupuestarias / financiación.*

La dotación presupuestaria total para estas ayudas recogidas en la sublínea de actuación 7 asciende a la cuantía de 150.000 €.

Artículo 8. *Procedimiento de concesión.*

El procedimiento de concesión de subvenciones se iniciará de oficio, y se tramitará y resolverá en régimen de concurrencia no competitiva

Artículo 9. *Importe de las mismas.*

Se establecen ayudas por la cuantía de 500 € por cada autónomo según las limitaciones establecidas en el artículo 3.3 de las presentes bases y hasta agotar presupuesto.

Artículo 10. *Forma y plazo de presentación de solicitudes.*

La admisión a trámite de una solicitud no generará compromiso alguno de concesión de aquella.

Solo podrá ser subvencionada una solicitud por persona en el supuesto de que se tratara de una misma actividad profesional desempeñada por varios autónomos.

El plazo de presentación de las solicitudes y la documentación que haya de presentarse será de treinta días desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

La convocatoria será publicada en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en la página web municipal www.pilas.es

Las solicitudes irán dirigidas al Ayuntamiento y se presentarán de forma telemática a través la sede electrónica.

La solicitud deberá ir firmada por el solicitante o por el representante, siendo éstos los responsables de reunir toda la documentación requerida.

Podrá optarse por no presentar aquella documentación que obra en poder de la administración.

Artículo 11. *Instrucción del procedimiento de concesión.*

La instrucción del procedimiento de concesión corresponderá a los empleados públicos que designe la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Pilas.

Artículo 12. *Resolución.*

La resolución definitiva de los expedientes será adoptada por el órgano competente.

Artículo 13. *Modificación de la resolución de la concesión.*

La persona beneficiaria deberá informar por escrito y de forma motivada al Ayuntamiento de Pilas cualquier circunstancia que pudiera afectar sustancialmente al desarrollo del gasto o inversión y sobre las modificaciones.

Artículo 14. *Forma de pago.*

El Ayuntamiento de Pilas realizará un pago a cuenta del 100% de la ayuda en el momento de la concesión de la misma.

Artículo 15. *Régimen de compatibilidad e incompatibilidad de las subvenciones.*

Estas ayudas son compatibles con cualquiera otra subvención, ayuda, ingresos o recursos, para la misma finalidad.

Artículo 16. *Justificación.*

Los perceptores de la ayuda vendrán obligados a justificar el cien por cien del coste de ejecución del proyecto objeto de subvención Ayuntamiento de Pilas.

Artículo 17. *Reintegro de la ayuda y régimen de sanciones.*

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro.

Artículo 18. *Confidencialidad y protección de datos.*

Las tareas desarrolladas como consecuencia de la ejecución de las presentes Bases reguladoras, así como la documentación generada por las mismas, se entenderán en todo momento de exclusiva propiedad de la parte que la proporciona.

Artículo 19. *Documentación acreditativa.*

Junto con la solicitud, las personas solicitantes deberán aportar la documentación exigida.

Artículo 20. *Recursos.*

Contras las presentes bases, cuya resolución de aprobación pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse por los personas interesadas recurso potestativo de reposición ante alcaldía de este municipio en el plazo de un mes, o directamente recurso contenciosos administrativo ante el juzgado de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, en el plazo de dos meses.

Disposición final.

En el caso de que el número de solicitudes de ayudas no llegasen a cubrir el importe consignado, o que se produjese un excedente por cualesquiera otra circunstancia, estos excedentes serán asignados a otras líneas de ayudas.

En Pilas a 15 de septiembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, José Leocadio Ortega Irizo.

6W-7767

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