



# Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Martes 18 de enero de 2022

**Número 13**

## 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 Proxya Servicios Tecnológicos, S.L. 3
- Consejería de Hacienda y Financiación Europea:  
Delegación del Gobierno en Sevilla:  
Instalaciones eléctricas . . . . . 25

### **CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:**

- Comisaría de Aguas:  
Expediente de modificación de características . . . . . 29

### **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA:**

- Área de Cultura y Ciudadanía:  
Encargo a Sevilla Activa, S.A.U. para la ocupación de plazas en  
la residencia del Complejo Educativo Blanco White . . . . . 29

### **AYUNTAMIENTOS:**

- Sevilla: Expediente de concesión del servicio de ayuda a  
domicilio . . . . . 30
- Expediente de extinción del servicio de ayuda a domicilio . . . . . 33
- Requerimientos de subsanación de solicitud de dependencia. . . . . 36
- Corrección de errores . . . . . 37
- La Campana: Anuncio de formalización de contrato . . . . . 37
- Carrión de los Céspedes: Presupuesto general ejercicio 2022 . . . . . 37
- Los Palacios y Villafranca: Notificaciones . . . . . 39
- El Rubio: Delegación de funciones. . . . . 40
- Salteras: Corrección de errores . . . . . 40
- Valencina de la Concepción: Bases de los procesos selectivos  
de personal de oficios del Programa de Empleo y Apoyo  
Empresarial del Plan Contigo . . . . . 43
- El Viso del Alcor: Ordenanza general de subvenciones . . . . . 48

**OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:**

— Consorcio de Aguas de la Sierra Sur: Presupuesto general ejercicio 2022 .....	49
— Mancomunidad Intermunicipal Campiña 2000: Expediente de modificación presupuestaria .....	50

**ANUNCIOS PARTICULARES:**

— Comunidad de Regantes «Dehesa Sur»: Convocatoria de junta general ordinaria .....	50
---	----

## 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: Proxya Servicios Tecnológicos, S.L.  
Expediente: 41/11/0195/2021.  
Fecha: 15 de diciembre de 2021.  
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.  
Destinatario: Víctor Manuel Fernández Domínguez.  
Código: 41110562112021.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Proxya Servicios Tecnológicos, S.L. (Código 41110562112021), con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2024.

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 (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015), en relación con los artículos 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificados por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para garantía de la Igualdad de Tratos, de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación (BOE n.º 57, de 7 de marzo de 2019); Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo establecido en los artículos mencionados y Convenio Colectivo de aplicación.

Visto que el deber de negociar Planes de Igualdad se articulará a través de la negociación colectiva con el alcance y contenido previsto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del Plan de Igualdad constituye un derecho de “negociación colectiva” (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 n.º 832/2018, de 13 de septiembre). La elaboración del Plan de Igualdad en las Empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en los artículos 2.1.º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE n.º 143, de 12 de junio), sobre “registro y 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 (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA n.º 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre (BOJA n.º 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad de la empresa Proxya Servicios Tecnológicos, S.L., (Código 41110562112021), con vigencia desde el 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2024.

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

En Sevilla a 15 de diciembre de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

#### PLAN DE IGUALDAD DE PROXYA SERVICIOS TECNOLÓGICOS S.L.U.

Medidas recogidas para promover la igualdad de oportunidades en Proxya Servicios Tecnológicos SLU

Realizado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Fecha: 4 de agosto de 2021.

Vigencia: De 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2025.

Control de cambios.

Código	Versión	Fecha	Autor	Revisor	Comentarios	Confidencialidad
	v.0.1	14/09/21	bgarcia	Comisión Negociadora		

#### 1. Presentación.

Proxya Servicios Tecnológicos SLU pertenece al grupo empresarial Emergya Grupo. En su origen, Proxya Servicios Tecnológicos SLU nació como Emergya Outsourcing Tecnológico SL en 2018 con el objetivo de aglutinar el negocio identificado por Emergya Ingeniería SL en el ámbito de:

- La prestación de los servicios de gestión y de externalización de toda clase de procesos de negocio que directa o indirectamente sean requeridos para el desarrollo habitual de cualquier actividad empresarial y/o de cualquier organismo o entidad de carácter público o privado, relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación:

- El estudio, diseño, desarrollo, implantación, explotación, reparación y mantenimiento de sistemas de información e infraestructuras tecnológicas.
- La prestación de servicios de consultoría, asesoramiento, formación y asistencia en gestión, tecnologías de la información y sistemas de información.

Constituye su domicilio social en Avda. Luis de Morales 32, planta 5, 41018 (Sevilla), y su ámbito de trabajo es de nivel nacional. A día de hoy, cuenta con más de 140 personas, mayormente profesionales del sector tecnológico.

Los órganos que forman esta sociedad son:

- Junta General de socios (con Presidente y Secretario).
- Órgano de administración: Consejo de Administración (consejeros delegados, apoderados generales o gerentes). Cuenta con Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vicesecretario.

A nivel interno, en Proxya Servicios Tecnológicos SLU se diferencian líneas de negocio especializadas en servicios de outsourcing tecnológico y soporte avanzado, que cuentan con sendos responsables de línea, quienes de la mano de las áreas transversales (administrativo-financiera, gestión de personal, calidad...) garantizan el desarrollo de la operativa para la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía.

<i>Datos de la empresa</i>						
Razón social	Proxya Servicios Tecnológicos SLU					
NIF	B90361312					
Domicilio social	Avenida Luis de Morales, 32. 5ª planta, mód. 1-5. 41018, Sevilla					
Forma jurídica	SL					
Año de constitución	2018					
<i>Responsable de la Entidad</i>						
Nombre	Víctor Fernández Domínguez					
Cargo	Presidente					
Telf.	954517577					
e-mail	vfernandez@emergya.com					
<i>Responsable de Igualdad</i>						
Nombre	Beatriz García Ruiz					
Cargo	Técnica de Recursos Humanos					
Telf.	667263587					
e-mail	bgarcia@emergya.com					
<i>Actividad</i>						
Sector Actividad	Consultoría informática					
CNAE	6209					
Descripción de la actividad	Consultoría informática, especialización en desarrollo software, outsourcing tecnológico y soporte avanzado.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional (España)					
<i>Dimensión</i>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	36	Hombres	110	Total	146
Centros de trabajo	Edificio Forum y Edificio Bluenet (Sevilla)					
Facturación anual (€)	2.825.000,00 €					
<i>Organización de la gestión de personas</i>						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	No tenemos					

## 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se configuró una Comisión Negociadora formada por cinco mujeres y dos hombres, contando con la colaboración de uno de los Sindicatos más representativos del sector y la colaboración de las personas trabajadoras que realizaron la encuesta para el análisis cualitativo.

En cuanto a la recopilación y análisis de datos, así como para la realización del informe completo y participación en la Comisión Negociadora, se contó con la colaboración de personal de la compañía con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Al tratarse del 1º Plan de Igualdad de la organización, y no disponer de Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras en ella, no han podido participar en la previa definición y procesos de la misma. No obstante, en todo momento, durante la realización de este diagnóstico, se ha informado a la Comisión Negociadora de los datos estadísticos relativos a la distribución de mujeres y hombres en toda la organización, descripción y procedimiento llevado a cabo en la misma, así como de cualquier otro tipo de información que se solicitara y que estuviera disponible en la compañía.

### *Compromiso de la dirección.*

La dirección de Emergya Grupo, personificada en su presidente, Víctor Fernández Domínguez, establece ese compromiso de manera formal con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cor-

tes e Igualdad) el día 19 de mayo de 2020, con la firma de la declaración formal para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, declara este compromiso en todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla su actividad Proxya, desde el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; en la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como en la comunicación interna y externa, y el uso no discriminatorio del lenguaje.

### 3. *Ámbito personal, territorial y temporal.*

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la compañía Proxya, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria, en el caso de que las hubiera.

El ámbito territorial de este plan de igualdad es nacional, siguiendo con el ámbito de actuación de la compañía, situando sus dos centros de trabajo en Sevilla. Además, tiene como plazo de vigencia tres años, desde el 1 de octubre de 2021, hasta el 30 de septiembre de 2024. Dicho Plan es el conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. Asimismo, la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar los plazos expresamente marcados para cada una de ellas, puede ser distinta y progresiva.

Además, indicamos que el carácter especial de las acciones positivas a implantar, hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Hasta que no se acuerde un nuevo II Plan de Igualdad de Proxya, se mantendrá el contenido del I Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente. Igualmente se podrá incluir en el ámbito temporal del plan de igualdad que, una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 4. *Resumen del diagnóstico.*

Los principales problemas y desigualdades detectadas a lo largo de la fase de diagnóstico son:

1. El principal problema con el que nos encontramos en Proxya Servicios Tecnológicos SLU está íntimamente relacionado con la masculinización del sector profesional en la que se basa nuestro modelo de negocio: el sector informático. De hecho, esta desigualdad se da tanto en el entorno laboral como en el académico, comenzando en la elección de estudios, pues hay muchas menos mujeres que eligen carreras técnicas relacionadas con la informática que hombres.

2. Nos encontramos también con una plantilla masculinizada (proporción de 75,34%-24,66%) lo que genera, involuntariamente, una cultura corporativa que, sin hacer una diferenciación de base entre sexos, sí tiende a estar orientada a la vida cotidiana tradicionalmente masculina, más que de mujeres. Esto puede verse reflejado en ámbitos tan dispares como el lenguaje, las prácticas horarias o de conciliación o el trato entre compañeros y compañeras. No obstante, es algo en lo que vamos percibiendo cambios en los que la empresa está actuando y quiere intensificar acciones para llegar a parámetros de igualdad.

3. Hemos observado que en algunas ocasiones la redacción de comunicados y documentación interna y externa no está redactada con lenguaje igualitario e inclusivo.

4. Existe además desigualdad en la estabilidad de los contratos, ya que el 80,95% de los contratos indefinidos los tienen hombres frente al 19,05% que tienen las mujeres, por lo que existe una necesidad de equiparación.

5. Se hace patente realizar una revisión retributiva con miras a eliminar la brecha salarial de género.

6. Ausencia de medidas preventivas y de un protocolo de actuación del acoso sexual y por razón de sexo propio de Proxya, hasta el momento se ha estado usando el de Emergya Ingeniería S.L.

7. Necesidad de incorporar mejoras en la difusión de la información a la plantilla sobre el desarrollo del Plan de Igualdad, sobre una cultura de empresa basada en valores igualitarios.

8. Se ha detectado carencias en la opinión de la plantilla en cuanto a la falta de información sobre las oportunidades de promoción dentro de la compañía.

9. Necesidad de mejorar la información difundida sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad puestas a disposición de la plantilla.

10. Se han detectado carencias formativas en la plantilla en materia de igualdad de género.

Después del exhaustivo análisis de la situación de la empresa con respecto a su plantilla, política de gestión de personas y comunicación, así como la opinión de su plantilla, se establecieron los siguientes ámbitos de actuación:

- Procesos de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y cultura organizacional.
- Violencia de género.

### 5. *Objetivos del plan de igualdad.*

En base a los datos anteriormente analizados se han identificado, como principal necesidad de actuación para la compañía Proxya Servicios Tecnológicos SLU el aumento de la proporción de mujeres en la compañía, así como trabajar sobre medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoción, clasificación profesional, en el plano retributivo, además de formación en materia de igualdad.

Más concretamente, por áreas de actuación, en el área de selección, se han identificado el uso de lenguaje masculino genérico en las ofertas de empleo y la falta de formación en materia de igualdad de género de las personas intervinientes en el proceso de selección, además de la necesidad de procurar mayor objetividad en el proceso para evitar caer en posibles discriminaciones y primar el verdadero talento independientemente del sexo de las personas.

En la contratación, por su parte, en 2020 se han contratado más hombres que mujeres lo que hace patente la necesidad de aumentar las contrataciones de mujeres, sobre todo en las áreas de producción, así como disminuir la temporalidad de los contratos a mujeres.

Respecto a la formación, y como ya se adelantaba anteriormente, se reconoce la falta de formación en materia de igualdad de género para toda la plantilla y con especial atención a puestos directivos y mandos intermedios además de puestos intervinientes en procesos relacionados con Recursos Humanos y demás funciones con equipos y restos de personas de la compañía.

En relación a la promoción, se constata que durante 2020 han sido promocionados más hombres que mujeres, siguiendo con el porcentaje de distribución de sexos en la plantilla.

En cuanto a las condiciones de trabajo, el porcentaje de mujeres que tienen una jornada por debajo del 100% es mayor que el porcentaje total que se encuentra en la distribución de ambos sexos en la plantilla. Además, las mujeres se acogen menos a la modalidad de teletrabajo, tanto permanente como modalidad mixta, no obstante, hay que tener en cuenta que, en muchos casos, esta opción no es posible en todos los proyectos.

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y a pesar de ofrecer medidas en este sentido y que sean públicas, en su mayoría, no son adoptadas por la plantilla, por lo que se identifica la necesidad de hacer hincapié en la promoción de estas medidas y la corresponsabilidad en sí.

En el apartado de retribuciones, se han encontrado diferencias en el salario total y, sobre todo, en los complementos salariales de hombres y mujeres, lo que manifiesta la necesidad de revisar los diferentes conceptos salariales y la retribución.

Como se comentaba al principio de este apartado, la infrarrepresentación femenina encontrada, reflejo del sector en el que se encuadra la compañía, puede ser lo más característico y lo que, en cierta medida, condiciona la situación de la compañía.

Finalmente, en el apartado sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se carece de un protocolo propio, haciéndose uso del protocolo del grupo.

Por parte de la Representación Legal de los y las Trabajadores y Trabajadoras se incluyen las siguientes aportaciones a las conclusiones de este diagnóstico de plan de igualdad:

Tras la valoración de los datos aportados por la Empresa y su análisis estadístico así como basándonos en la encuesta realizada a la plantilla, nuestras principales valoraciones son las siguientes:

Cierto es, y la Empresa lo recalca constantemente en el informe, que es una Empresa del sector TIC y como tal, la presencia de mujeres en las áreas técnicas es complejo, ya que desde la fase académica el porcentaje de mujeres que suelen inclinarse por estas materias es muy inferior al de hombres. La masculinización y los sesgos de género en este sector es un problema no exclusivo de esta Empresa sino generalizado.

Debido a esta situación de partida, tanto la segregación horizontal como la vertical es la tónica general en todo el informe y como tal, condiciona muchas de las medidas que se puedan aplicar.

No obstante, tenemos una situación de partida compleja pero a la vez desafiante y el objetivo de este primer Plan, es romper poco a poco con esta tendencia como agentes activos en esta sociedad. Este primer Plan ha de ser las primeras baldosas para construir un camino hacia la Igualdad real e implicarnos como agentes reales de cambios sociales.

Pasamos a analizar los principales ejes aportados por la Empresa adjuntando nuestras valoraciones:

#### *Ámbito 0. Gestión Organizativa en materia de Igualdad de oportunidades de la empresa*

Nos encontramos con una Empresa relativamente nueva cuyo personal suele ser relativamente joven.

En líneas generales, la comunicación suele ser inclusiva y se facilita formación en Igualdad.

Por parte de Proxya Servicios Tecnológicos SLU se reitera que debido a la falta de talento femenino en el sector y en ciertos departamentos técnicos, suelen acogerse a la selección del sexo menos representado para conseguir una plantilla más equilibrada. Pese a ello, suelen encontrarse con dificultades a nivel académico de encontrar perfiles femeninos con la formación necesaria.

Pese a que suelen usar lenguaje inclusivo, sí que se debería de trabajar más a fondo en las publicaciones de puestos de trabajo, haciendo que todas utilicen lenguaje inclusivo.

Lo que sí nos gustaría que en este bloque también se incluyesen la comunicación e imagen, siendo la empresa la que encabece el uso de lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones, mensajes, correos, comunicados etc.

Por otro lado tanto el Plan de Igualdad como el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo debería ponerse a disposición de todas las personas de la plantilla para su conocimiento

Asimismo, dado que tras la encuesta cualitativa y por el tipo de negocio en el que está la empresa sería conveniente trabajar un compromiso con la igualdad tanto en las relaciones de la Empresa con empresas externas así como con los y las clientes con los que suelen trabajar.

#### *Ámbito 1. Selección y contratación*

En este apartado pese a que no tienen un programa estandarizado para los procesos de selección y contratación, habría que trabajar en uno o al menos proponerse como medida el hecho de que todas las personas que participen en los criterios de selección y contratación tengan formación en Igualdad así como llevar un estudio detallado de número de vacantes, personas que acceden a estas vacantes y finalistas desagregadas por sexo, para que, gracias a esta información se pueda trabajar en mejorar las herramientas que nos lleven a una paridad en la plantilla.

Por otro lado, parte de la responsabilidad social corporativa que toda Empresa del siglo XXI ha de tener como bandera, iría encaminada en participar activamente en políticas de participación en ferias de empleo y de ser agentes sociales que fomenten la incorporación en el mercado tecnológico de las mujeres. No obstante, pese a ser un objetivo ambicioso, sería importante dar pequeños pasos en este ámbito.



### *Ámbito 2. Clasificación profesional*

Este ámbito está íntimamente relacionado con la valoración de puestos de trabajo. Aquí los objetivos y sus correspondientes medidas han de ir encauzados al aumento de representatividad de mujeres en puestos históricamente ocupados por hombres.

### *Ámbito 3. Formación*

En este apartado tras el análisis de los datos de Información del diagnóstico, observamos que la formación está basada en los puestos que ocupan las personas en su centro de trabajo.

La Empresa tiene un Plan de formación anual más los cursos que van surgiendo dependiendo de las campañas que vayan cogiendo durante el año.

Como punto favorable, la flexibilización que la Empresa nos informa, que tienen las personas trabajadoras para ajustarlo a su horario flexible.

Como punto a mejorar, formación, al igual que en PRL lo hace todo el mundo, que la Igualdad sea una materia básica, no sólo en los cursos de acogida sino para todo el personal de la compañía haciendo hincapié, por un lado, en las personas responsables de departamentos y de personas, como en aquellos departamentos más masculinizados.

### *Ámbito 4. Promoción profesional*

En este apartado y a la luz de los datos que hemos podido observar en el informe de diagnóstico tenemos un problema de infrarrepresentación femenina debido fundamentalmente a la masculinización del sector. No obstante, debemos trabajar todos y todas las miembros de esta Comisión así como la Empresa en que los procesos sean lo más estandarizados posibles, apelando a la formación en Igualdad de todas las personas participantes en estos procesos, incluso si fuere necesario, que lo es, acudir a medidas de acción positiva en favor del sexo menos representado.

### *Ámbito 5. Condiciones de trabajo*

En condiciones de trabajo, en cuestión de los tipos de contrato, sí que nos encontramos que la proporción de los diferentes tipos de contrato son directamente proporcional a la proporción de plantilla. Sí que se habló que en proyectos como por ejemplo de telemarketing, donde había mayor cantidad de mujeres, por circunstancias de la proporción, se daban jornadas que no eran completas, por lo que se podría trabajar a medio plazo en fórmulas para que estos puestos sean ocupados por jornadas del 100%.

### *Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional*

Hemos encontrado tanto en el análisis del diagnóstico como en la propia encuesta que se le ha realizado a la plantilla, que pese a contar la Empresa con medidas de conciliación y pese a tener flexibilidad horaria y de teletrabajo hay una proporción personas en la Empresa que, o bien desconocen todas las medidas que están a su disposición, o bien, las medidas de flexibilización no son suficientes, por lo que volvemos a tener que hacer hincapié en la información y formación de la plantilla.

Pero como objetivo prioritario de toda empresa, favorecer y generar una cultura de corresponsabilidad en los cuidados forma parte de la aportación social y va enlazado con el primer ámbito de la gestión organizativa en materia de igualdad.

Aportaremos algunas medidas interesantes para avanzar en el ejercicio de corresponsabilidad.

### *Ámbito 7. Retribución*

En este ámbito nos informa la Empresa que están teniendo problemas en la herramienta del autodiagnóstico que, al igual que la del SVPT no está bien desarrollada por parte del Instituto de la Mujer. No obstante como medida concreta, el establecer unos plazos para la presentación de estas herramientas a la Comisión de Seguimiento, como su desarrollo y evolución durante la vigencia de este futuro Plan, será muy importante incluirla en el Plan. Son pilares básicos dentro de la Auditoría Retributiva y como tal, nos hace que nuestras aportaciones no sean completas debido a esta falta de información.

No obstante con la información proporcionada por el registro retributivo sí que hay que trabajar en medidas que favorezcan una mayor equidad en las retribuciones ya que, como tónica general, se usan los complementos salariales para generar discriminación de género. Este Plan tiene que trabajar en medidas que fomenten la reducción de las discriminaciones en materia de retribución.

### *Ámbito 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

Hemos estado viendo el Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo y se han hecho las aportaciones, pero es fundamental una labor formativa e informativa de dicho protocolo ya que hay parte de la plantilla que desconoce dicho informe y cómo proceder en caso de este tipo de casos. De la encuesta que se facilitó a la plantilla los casos de acoso leves en forma de chistes, es algo sobre lo que se debe trabajar a nivel global.

Tras el análisis de la información y conclusiones tanto propias como aportadas por la RLT, se plantean los siguientes objetivos generales:

- Reducir la diferencia de número de personas en plantilla entre hombres y mujeres dentro la compañía.
- Garantizar, en los procesos de contratación y selección, el mantenimiento de procedimientos objetivos basados en principios de mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el género.
- Formar a la plantilla en materia de Igualdad de Género.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de promocionar.
- Procurar un sistema de clasificación profesional igualitario para hombre y mujeres.
- Garantizar que las condiciones laborales sean las mismas independientemente del sexo de las personas.
- Aplicar una política salarial objetiva evitando discriminaciones de género en las retribuciones y reduciendo la brecha salarial.
- Revisión de las retribuciones.
- Sensibilización y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar el uso y la información de las medidas de conciliación y corresponsabilidad que necesiten las personas de la compañía.
- Comunicación no sexista e inclusiva.

A continuación se muestran los objetivos propuestos por ámbitos de actuación:

- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO 1: Alcanzar una participación igualitaria en la empresa.

Acción 1: Priorizar la selección y contratación de mujeres ante candidaturas de igual valor para el Dpto de Producción.

Acción 2: Asistir a ferias de empleo y realizar convenios con centros educativos.

OBJETIVO 2: Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades

Acción 1: Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas.

OBJETIVO 3: Garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de selección y contratación basándose en principios de mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto.

Acción 1: Presencia de mujeres en las entrevistas de selección.

Acción 2: Utilización de currículum ciego en los procesos de selección.

OBJETIVO 4: Disminuir, en la medida de lo posible, la temporalidad de los contratos del sexo menos representado.

Acción 1: Revisión sistemática y segregada por sexo sobre las modalidades de contratación y análisis de resultados.

Acción 2: Transformaciones, en la medida de lo posible, de los contratos del sexo con mayor temporalidad (mujeres).

OBJETIVO 5: Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados y actualizar el SVPT desde la perspectiva de género

Acción 1: Informar a la representación del personal (cuando exista) la relación del número y características de los puestos de trabajo a ofertar, perfil exigido, pruebas a realizar y criterios de baremación.

Acción 2: Mantener actualizado el SVPT con las modificaciones que se hagan desde el Ministerio y la aparición de nuevas modalidades de trabajo y/o puestos.

- FORMACIÓN.

OBJETIVO 1: Formar a la plantilla en Igualdad de Género.

Acción 1: Formación obligatoria en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla y, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.

Acción 2: Asegurar la formación en Igualdad como parte de la formación inicial y de bienvenida de las personas que se incorporan a la empresa.

OBJETIVO 2: Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras.

Acción 1: Diseñar un Informe de formación, que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, consultando al RLT.

Acción 2: Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos.

Acción 3: Formación interna o externa y en caso de ser necesario para el desempeño del puesto, al personal que se reincorpora a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.

Acción 4: Potenciar la formación para aquellas trabajadoras que quieran promocionar cuando hay infrarrepresentación femenina.

- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO 1: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

Acción 1: Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.

OBJETIVO 2: Recoger información sobre la perspectiva de las mujeres en la compañía y fomentar su promoción.

Acción 1: Identificar las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción.

Acción 2: Sensibilización y rediseño de procedimientos que favorezcan la promoción de mujeres en la empresa.

- Clasificación profesional.

OBJETIVO 1: Garantizar un sistema de clasificación profesional basado en el principio de igualdad.

Acción 1: Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo

Acción 2: Ajuste de las categorías profesionales a las tareas realizadas en los puestos.

- CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO 1: Garantizar que las condiciones de trabajo sean iguales para toda la plantilla.

Acción 1: Realizar encuestas a la plantilla, analizar sus resultados y, a partir de ellos, proponer acciones de corrección en caso de posibles desviaciones entre hombres y mujeres.

OBJETIVO 2: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

Acción 1: Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.

Acción 2: Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo

- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y el uso de dichas medidas.

Acción 1: Creación de un acuerdo de desconexión digital.

OBJETIVO 2: Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Acción 1: Informar a la plantilla de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.

Acción 2: Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

Acción 3: Establecer en el plan formativo un módulo específico sobre la necesidad de corresponsabilidad de la vida familiar, con objeto de que los derechos de conciliación laboral, personal y familiar sean tenidos en cuenta por ambos sexos.



**OBJETIVO 3: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad**

Acción 1: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada,...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Acción 2: Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral disgregados por sexo para detectar si existe un alto porcentaje en el sector femenino como ocurre en las reducciones de jornada.

Acción 3: Dar preferencia a las personas con hijos o hijas menores de edad a la hora de escoger sus vacaciones en una fecha determinada cuando esta sea fijada por una resolución judicial.

- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

**OBJETIVO 1: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, especialmente en el área de producción de la empresa.**

Acción 1: Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación en tecnología de información y desarrollo de software, para la selección de candidaturas.

Acción 2: Realizar revisiones anuales para cada uno de los niveles profesionales de la empresa a fin de corregir las posibles desviaciones.

- RETRIBUCIONES

**OBJETIVO 1: Garantizar el principio de igual de retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.**

Acción 1: Redefinir y adaptar el estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Acción 2: Diseñar una herramienta ágil y automática basada en criterios claros, objetivos y neutros para analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.

Acción 3: Realizar y analizar el autodiagnóstico de brecha salarial con la herramienta del Instituto de las Mujeres.

**OBJETIVO 2: Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.**

Acción 1: Compartir anualmente el registro retributivo y auditoría retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla desglosada y promediada por categoría y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base y complementos salariales.

Acción 2: Revisión específica de los incentivos extrasalariales para eliminar los objetivos que perjudiquen e impidan el cobro de incentivos a las personas trabajadoras que se acojan a medidas de conciliación.

Acción 3: Si se detectase desigualdades (brecha salarial superior al 15%) se confeccionará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor con plazos de aplicación.

- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

**OBJETIVO 1: Realizar y ejecutar un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.**

Acción 1: Adaptar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Grupo Emergya a la realidad y contexto de Proxya.

Acción 2: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

**OBJETIVO 2: Concienciar a la plantilla en temas de acoso sexual y por razón de sexo.**

Acción 1: Realizar formaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla con especial atención a mandos intermedios.

**OBJETIVO 3: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.**

Acción 1: Considerar, a efectos de las mejoras establecidas en el convenio, la situación de baja de una persona víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo como situación de accidente laboral.

Acción 2: Establecer un procedimiento de comunicación para que la plantilla pueda expresar denuncias, opiniones y sugerencias en materia de acoso sexual.

- COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

**OBJETIVO 1: Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades.**

Acción 1: Utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación relacionada con la incorporación de nuevas personas a la compañía, como son, la presentación de bienvenida y el catálogo de beneficios.

Acción 2: Difusión anual a la plantilla del avance y desarrollo del Plan de Igualdad.

- VIOLENCIA DE GÉNERO.

**OBJETIVO 1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.**

Acción 1: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Acción 2: Consensuar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.

## 6. Medidas de igualdad.

En base a las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico y en función de los objetivos citados en el apartado anterior, la Comisión de Igualdad ha diseñado un conjunto de medidas a implantar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad para cada una de las áreas de intervención con el propósito de conseguir dichos objetivos.

Concretamente, en las siguientes tablas resumen se detalla información relativa al área de actuación y el objetivo al que hace referencia la medida, cómo se va a llevar a cabo dicha acción, temporalización, a qué personas de la empresa o fuera de ella están dirigidas, las unidades o Dpto. de la empresa responsables de llevarla a cabo y los indicadores de seguimiento.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Priorizar la selección y contratación de mujeres ante candidaturas de igual valor para el Dpto de Producción.
Objetivos que persigue	Alcanzar una participación igualitaria en la empresa.
Descripción detallada de la medida	En procesos de selección para el Dpto. de Producción, ante candidaturas de igual valor, priorizar la selección y contratación de mujeres con el fin de conseguir la paridad en la plantilla.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas que postulan para trabajar en Proxya
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de veces en las que se prioriza la contratación de mujeres para el Dpto de Producción en base al número de CV de mujeres que llegan. N.º mujeres y % sobre las nuevas incorporaciones/año.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Asistir a ferias de empleo y realizar convenios con centros educativos.
Objetivos que persigue	Alcanzar una participación igualitaria en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Asistir a ferias de empleo y realizar convenios con centros educativos con la intención de que entren a formar parte de Proxya Servicios Tecnológicos SLU a través de sus prácticas o becas.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas que postulan para trabajar en Proxya
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de ferias de empleo a las que se han asistido. N.º de acuerdos establecidos con centros educativos. N.º de mujeres que realizan prácticas y becas.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas
Objetivos que persigue	Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Asegurar el uso del lenguaje inclusivo evitando el uso del masculino genérico en las ofertas de puestos vacantes publicadas, tanto en el título como en la descripción de las ofertas.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Ofertas publicadas.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Presencia de mujeres en las entrevistas de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de selección y contratación basándose en principios de mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que entre las personas de la compañía que asisten y realizan las entrevistas personales en los procesos de selección siempre haya, al menos, una mujer.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas que postulan para trabajar en Proxya
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Inclusión de esta norma en el protocolo de selección de personal.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Utilización de currículum ciego en los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de selección y contratación basándose en principios de mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto.

Descripción detallada de la medida	Procurar que los CV que llegan a la compañía no incluyen información acerca del sexo de la persona (foto, nombre, designación de sexo) y asegurar que los currículums que se envían a clientes y responsables de proyecto son CV ciegos.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas que postulan para trabajar en Proxya
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Especificar en la web de la compañía y en aquellos portales de empleo donde sea posible, el uso de preferencia de currículum ciego. N.º de currículums ciegos recibidos. Porcentaje de contrataciones a partir de CV ciego desagregado por sexos y comparación con porcentaje de contrataciones por otra vía también desagregados por sexo.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Revisión sistemática y segregada por sexo sobre las modalidades de contratación y análisis de resultados.
Objetivos que persigue	Disminuir, en la medida de lo posible, la temporalidad de los contratos del sexo menos representado.
Descripción detallada de la medida	Examinar los tipos de contratos vigentes de hombres y mujeres de la compañía para identificar posibles diferencias entre ambos sexos, analizar estos resultados y proponer mejoras.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de contratos de cada tipo segregados por sexo.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Transformaciones, en la medida de lo posible, de los contratos del sexo con mayor temporalidad (mujeres).
Objetivos que persigue	Disminuir, en la medida de lo posible, la temporalidad de los contratos del sexo menos representado.
Descripción detallada de la medida	Fomentar el cambio de contrato temporal de las mujeres a un contrato de mayor duración siempre que sea posible.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de cambios de contrato temporales a contratos de mayor duración en mujeres. N.º de nuevos contratos temporales y de mayor duración realizados a mujeres y hombres.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Informar a la representación del personal (cuando exista) la relación del número y características de los puestos de trabajo a ofertar, perfil exigido, pruebas a realizar y criterios de baremación
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados y actualizar el SVPT desde la perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizada la información sobre los puestos vacantes ofertados, perfil y características exigidas, pruebas a realizar y criterios de baremación a la RLT.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Base de datos con la información sobre los procesos de selección para ocupar puestos vacantes.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Mantener actualizado el SVPT con las modificaciones que se hagan desde el Ministerio y la aparición de nuevas modalidades de trabajo y/o puestos.

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados y actualizar el SVPT desde la perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizado el SVPT con las modificaciones que se hagan desde el Ministerio y la aparición de nuevas modalidades de trabajo y/o puestos.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro de datos actualizados en SVPT

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Formación obligatoria en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla en Igualdad de Género
Descripción detallada de la medida	Realizar formaciones obligatorias en materia de igualdad de género para toda la plantilla con especial hincapié en la formación a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal que puedan servir como ejemplo e integren, de manera transversal, estos conocimientos en sus tareas y relación con sus equipos y resto de personal.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Realización de la formación o contacto con empresas que puedan impartir dicha formación. N.º de asistentes a la formación.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Asegurar la formación en Igualdad como parte de la formación inicial y de bienvenida de las personas que se incorporan a la empresa.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla en Igualdad de Género
Descripción detallada de la medida	Realizar formaciones obligatorias en materia de igualdad de género para cada una de las personas de nueva incorporación. Esta formación irá de la mano de la formación en PRL también obligatoria.
Personas destinatarias	Personas de nueva incorporación
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Realización de la formación o contacto con empresas que puedan impartir dicha formación. N.º de asistentes a la formación.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Diseñar un Informe de formación, que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, consultando al RLT.
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Incluir en el Plan de formación anual de la compañía las necesidades formativas identificadas por la plantilla y consultarlo con la RLT.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Cuestionario de necesidades formativas. N.º Dptos que participan en formación

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos

Objetivos que persigue	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Identificar los motivos de los posibles abandonos de las formaciones de la compañía segregados por sexo.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º abandonos formación N.º personas formadas

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Formación interna o externa y en caso de ser necesario para el desempeño del puesto, al personal que se reincorpora a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Impartir formación de reciclaje y actualización en el puesto a aquellas personas que se incorporan a la empresa después de la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración siempre que esta sea necesaria para la realización de su trabajo.
Personas destinatarias	Personas que se reincorporan después de la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º formaciones a personal reincorporado Total empleados/as con suspensión contrato

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Formación
Medida	Potenciar la formación para aquellas trabajadoras que quieran promocionar cuando hay infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Favorecer que aquellas mujeres que quieran promocionar tengan a su disposición formación que les permita conseguir dicho objetivo.
Personas destinatarias	Mujeres de la compañía que quieran promocionar
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º trabajadoras que quieran promocionar N.º formaciones promoción impartidas

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Ante candidaturas de igual valor para puestos de promoción interna, priorizar la promoción de mujeres frente a la de hombres.
Personas destinatarias	Mujeres de la organización
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de candidaturas de mujeres recibidas para promocionar internamente. N.º de mujeres que promocionan internamente.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Identificar las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción
Objetivos que persigue	Recoger información sobre la perspectiva de las mujeres en la compañía y fomentar su promoción
Descripción detallada de la medida	Hacer una encuesta enfocada a las mujeres de Proxya, sobre sus percepciones y experiencias acerca de sus posibilidades de crecer frente a las de sus compañeros hombres, si han tenido que sufrir comentarios "machistas" sobre su disponibilidad por ser madres, y si ante una situación de promoción se han sentido discriminadas.
Personas destinatarias	Mujeres de la organización
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación y administración de la encuesta Resultados de la encuesta

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Sensibilización y rediseño de procedimientos que favorezcan la promoción de mujeres en la empresa.
Objetivos que persigue	Recoger información sobre la perspectiva de las mujeres en la compañía y fomentar su promoción
Descripción detallada de la medida	En base a los resultados de la anterior encuesta, realizar acciones tanto de formación como de sensibilización y rediseño de procedimientos para favorecer que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Mujeres de la organización
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de acciones diseñadas y puestas en marcha para cubrir las necesidades detectadas.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar un sistema de clasificación profesional basado en el principio de igualdad
Descripción detallada de la medida	Garantizar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto asignando una retribución acorde a dicho valor.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Cumplimentación de sistema de valoración de puestos de trabajo

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Clasificación profesional.
Medida	Ajuste de las categorías profesionales a las tareas realizadas en los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar un sistema de clasificación profesional basado en el principio de igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional de algunos puestos para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Recopilatorio de relación entre categorías profesionales y descripción de puestos de trabajos.

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Realizar encuestas a la plantilla, analizar sus resultados y, a partir de ellos, proponer acciones de corrección en caso de posibles desviaciones entre hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo sean iguales para toda la plantilla



Descripción detallada de la medida	A través de encuestas administradas a la plantilla cada cierto tiempo se recopila información sobre sus vivencias del clima laboral y sus condiciones laborales y, en base a esos resultados, se proponen acciones de mejora.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación y administración de la encuesta Resultados de la encuesta N.º de acciones diseñadas y puestas en marcha para cubrir las necesidades detectadas.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Cerciorarse de que la empresa de PRL incluye la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales para valorar las acciones positivas.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Protocolos de PRL

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo
Objetivos que persigue	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras
Descripción detallada de la medida	Hacer llegar a todas las personas de la compañía la información relacionada con el proceso de actuación
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º trabajadoras informadas Total trabajadoras

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Creación de un acuerdo de desconexión digital.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y el uso de dichas medidas
Descripción detallada de la medida	Diseño de un acuerdo de desconexión digital que permita, de manera clara, establecer unas normas sobre la flexibilidad horaria y el teletrabajo.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de acuerdo de desconexión digital. Publicación en intranet de la compañía.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Informar a la plantilla de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente
Objetivos que persigue	Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Descripción detallada de la medida	Difundir los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad existente al conjunto de la plantilla asegurando que dicha información llegue a las personas

Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º trabajadores/as informados/as Total plantilla

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar
Objetivos que persigue	Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Descripción detallada de la medida	A través de una encuesta realizada anualmente se identifican los posibles aspectos que pueden estar dificultando el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Realizar encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Establecer en el plan formativo un módulo específico sobre la necesidad de corresponsabilidad de la vida familiar y personal, con objeto de que los derechos de conciliación laboral, personal y familiar sean tenidos en cuenta por ambos sexos
Objetivos que persigue	Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Descripción detallada de la medida	Dentro de los diferentes tipos de formación que se ofertan a la plantilla, poner a su disposición de manera permanente alguna formación relacionada con la necesidad de corresponsabilidad de la vida familiar, con objeto de que los derechos de conciliación laboral, personal y familiar sean tenidos en cuenta por ambos sexos
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Formación en corresponsabilidad y conciliación vs cantidad de personas que han realizado la formación

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada,...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Garantizar la igualdad de oportunidades, condiciones y de trato a las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada,...) a la hora de su desarrollo profesional o de optar a una promoción profesional
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género. N.º de personas disgregadas por sexo que solicitan permisos de acompañamiento

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral disgregados por sexo para detectar si existe un alto porcentaje en el sector femenino como ocurre en las reducciones de jornada
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

Descripción detallada de la medida	Recopilar información y transmitirla anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral segregados por sexo para detectar si existe un alto porcentaje en el sector femenino como ocurre en las reducciones de jornada
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Realizar encuesta anual para conocer las necesidades de conciliación del personal

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Dar preferencia a las personas con hijos o hijas menores de edad a la hora de escoger sus vacaciones en una fecha determinada cuando esta sea fijada por una resolución judicial.
Objetivos que persigue	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Incluir en el protocolo contra el acoso de la compañía una cláusula que otorgue preferencia a las trabajadoras y trabajadores con hijos menores de edad a disfrutar las vacaciones en una fecha determinada por estar así fijado en una resolución judicial que deberá acreditar.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras con menores a su cargo
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de personas con sentencias judiciales vs N.º de personas en estas condiciones que se acogen a dicha medida (aprobadas y rechazadas)

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación en tecnología de información y desarrollo de software, para la selección de candidaturas.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, especialmente en el área de producción de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación en tecnología de información y desarrollo de software, para la selección de candidaturas de personas que estén cursando la formación en estas instituciones.
Personas destinatarias	Candidatos y candidatas que postulan para trabajar en Proxya
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de acuerdos establecidos con centros educativos. N.º de mujeres incorporadas a la compañía.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Realizar revisiones anuales para cada uno de los niveles profesionales de la empresa a fin de corregir las posibles desviaciones.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, especialmente en el área de producción de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Revisar y analizar los diferentes niveles profesionales de la compañía teniendo en cuenta la proporción de hombres y mujeres que hay en cada uno de ellos y establecer acciones positivas en base a los resultados.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales. N.º de acciones positivas planteadas en función de los resultados.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Redefinir y adaptar el estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual de retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisión y ajuste del sistema de valoración de puestos de trabajo con periodicidad anual con el fin de que se adapte a la realidad de la compañía en cada momento.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Sistema de valoración de puestos de trabajo

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Diseñar una herramienta ágil y automática basada en criterios claros, objetivos y neutros para analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual de retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Crear una herramienta ágil y automática basada en criterios claros, objetivos y neutros para analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales a la que puedan acceder las diferentes partes de la empresa que intervienen en esta labor.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación de la herramienta y resultados obtenidos.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Realizar y analizar el autodiagnóstico de brecha salarial con la herramienta del Instituto de las Mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual de retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar el autodiagnóstico de brecha salarial con la herramienta del Instituto de las Mujeres una vez revisada por este en un plazo de seis meses tras su nueva publicación. Analizar los resultados de cara a nuevos objetivos y acciones.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Resultados de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Compartir anualmente el registro retributivo y auditoría retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla desglosada y promediada por categoría y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base y complementos salariales
Objetivos que persigue	Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Recopilar información y compartirla anualmente con la comisión negociadora sobre los datos del registro retributivo y auditoría retributiva segregados por sexos donde se identifiquen los promedios de las categorías y trabajos de igual valor así como salario base y complementos salariales.
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Retribución salarial de mujeres y hombres

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Revisión específica de los incentivos extrasalariales para eliminar los objetivos que perjudiquen e impidan el cobro de incentivos a las personas trabajadoras que se acojan a medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva

Descripción detallada de la medida	Examinar los incentivos extrasalariales y sus condiciones con el fin de eliminar las diferencias que perjudiquen e impidan el cobro de los mismos a las personas trabajadoras que se acojan a alguna medida de conciliación.
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º puestos con incentivo segregados por sexo Total puestos

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Si se detectase desigualdades (brecha salarial superior al 15%) se confeccionará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor con plazos de aplicación.
Objetivos que persigue	Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Establecer un plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales con el fin de asignar el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor si la brecha salarial es superior al 15%.
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	N.º de medidas correctoras implantadas

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Adaptar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de Emergya Grupo a la realidad y contexto de Proxya.
Objetivos que persigue	Realizar y ejecutar un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Teniendo en cuenta la realidad de Proxya, adaptar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Emergya haciéndolo más fiel al contexto de la compañía.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Realizar y ejecutar un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Difundir la información y procedimientos recogidos en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Información disponible en la intranet de la empresa. Difusión a través de correos electrónicos anuales con acuse de recibo.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Realizar formaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla con especial atención a mandos intermedios.
Objetivos que persigue	Concienciar a la plantilla en temas de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar formaciones obligatorias sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía

Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Realización de la formación o contacto con empresas que puedan impartir dicha formación. N.º de asistentes a la formación.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Considerar, a efectos de las mejoras establecidas en el convenio, la situación de baja de una persona víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo como situación de accidente laboral
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo que provoque una baja en la víctima, esta baja será considerada como accidente laboral, a efectos de las mejoras establecidas en el convenio
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo N.º de casos de bajas por accidente laboral

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Establecer un procedimiento de comunicación para que la plantilla pueda expresar denuncias, opiniones y sugerencias en materia de acoso sexual
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Instaurar un procedimiento de comunicación por el que cualquier persona de la plantilla pueda expresar denuncias, opiniones y sugerencias en materia de acoso sexual
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Dirección de mail N.º atenciones realizadas Total plantilla

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Comunicación y cultura organizacional
Medida	Utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación relacionada con la incorporación de nuevas personas a la compañía, como son, la presentación de bienvenida y el catálogo de beneficios.
Objetivos que persigue	Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Asegurar el uso del lenguaje inclusivo evitando el uso del masculino genérico en todos los documentos y comunicaciones tanto internas como externas.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Comunicaciones internas y externas.

*Ficha de Medida*

Área de actuación	Comunicación y cultura organizacional
Medida	Difusión anual a la plantilla del avance y desarrollo del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Mantener informada a la plantilla sobre las acciones llevadas a cabo en el Plan Igualdad para la consecución de los objetivos planteados en el mismo.
Personas destinatarias	Todas las personas de la compañía
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Información disponible en la intranet de la empresa. Difusión a través de correos electrónicos anuales.



<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección
Descripción detallada de la medida	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres a las que se le ha aplicado esa medida

<i>Ficha de Medida</i>	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Consensuar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección
Descripción detallada de la medida	Establecer un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género consensuado por la Comisión de seguimiento
Personas destinatarias	Mujeres víctima de violencia de género
Cronograma de implantación	A partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad con revisiones anuales.
Responsable	Dpto. RRHH
Recursos asociados	Internos del propio Dpto. RRHH
Indicadores de seguimiento	Documento del protocolo Medios a través de los cuales se difundirá el protocolo

#### 7. Aplicación y seguimiento y calendario de actuaciones.

Teniendo en cuenta que este Plan de Igualdad tiene una vigencia de tres años a partir del 1 de octubre de 2021, hasta el 30 de septiembre de 2024, a continuación se muestra una tabla resumen de la temporalización de cada una de las acciones a implantar, así como el momento en que se harían las revisiones pertinentes o recogida de datos especificada en algunas de las fichas de acciones.

#### CALENDARIO PLAN IGUALDAD

<i>Mes</i>	<i>Fecha de aplicación</i>	<i>Periodo de revisión</i>
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. OBJETIVO 1: Alcanzar una participación igualitaria en la empresa.		
Acción 1: Priorizar la selección y contratación de mujeres ante candidaturas de igual valor para el Departamento de Producción.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Asistir a ferias de empleo y realizar convenios con centros educativos.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. OBJETIVO 2: Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades		
Acción 1: Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. OBJETIVO 3: Garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de selección y contratación basándose en principios de mérito, capacidad y adecuación de la persona al puesto		
Acción 1: Presencia de mujeres en las entrevistas de selección.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Utilización de currículum ciego en los procesos de selección.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. OBJETIVO 4: Disminuir, en la medida de lo posible, la temporalidad de los contratos del sexo menos representado.		
Acción 1: Revisión sistemática y segregada por sexo sobre las modalidades de contratación.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Transformaciones, en la medida de lo posible, de los contratos del sexo con mayor temporalidad (mujeres).	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, a final de cada año

Mes	Fecha de aplicación	Periodo de revisión
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.		
OBJETIVO 5: Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados y actualizar el SVPT desde la perspectiva de género		
Acción 1: Informar a la representación del personal (cuando exista) la relación del número y características de los puestos de trabajo a ofertar, perfil exigido, pruebas a realizar y criterios de baremación.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Mantener actualizado el SVPT con las modificaciones que se hagan desde el Ministerio y la aparición de nuevas modalidades de trabajo y/o puestos.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
FORMACIÓN		
OBJETIVO 1: Formar a la plantilla en Igualdad de Género		
Acción 1: Formación obligatoria en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Asegurar la formación en Igualdad como parte de la formación inicial y de bienvenida de las personas que se incorporan a la empresa.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
FORMACIÓN		
OBJETIVO 2: Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores y trabajadoras		
Acción 1: Diseñar un Informe de formación, que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, consultando al RLT.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 3: Formación interna o externa y en caso de ser necesario para el desempeño del puesto, al personal que se reincorpora a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 4: Potenciar la formación para aquellas trabajadoras que quieran promocionar cuando hay infrarrepresentación femenina.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO 1: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad		
Acción 1: Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO 2: Recoger información sobre la perspectiva de las mujeres en la compañía y fomentar su promoción		
Acción 1: Identificar las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Sensibilización y rediseño de procedimientos que favorezcan la promoción de mujeres en la empresa.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO 1: Garantizar un sistema de clasificación profesional basado en el principio de igualdad		
Acción 1: Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Ajuste de las categorías profesionales a las tareas realizadas en los puestos.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO 1: Garantizar que las condiciones de trabajo sean iguales para toda la plantilla		
Acción 1: Realizar encuestas a la plantilla, analizar sus resultados y, a partir de ellos, proponer acciones de corrección en caso de posibles desviaciones entre hombres y mujeres.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Proponer acciones de corrección en caso de posibles desviaciones entre hombres y mujeres.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO 2: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.		
Acción 1: Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.		
OBJETIVO 1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y el uso de dichas medidas		
Acción 1: Creación de un acuerdo de desconexión digital.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.		
OBJETIVO 2: Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
Acción 1: Informar a la plantilla de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.

<i>Mes</i>	<i>Fecha de aplicación</i>	<i>Periodo de revisión</i>
Acción 2: Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 3: Establecer en el plan formativo un módulo específico sobre la necesidad de corresponsabilidad de la vida familiar, con objeto de que los derechos de conciliación laboral, personal y familiar sean tenidos en cuenta por ambos sexos	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. OBJETIVO 3: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad		
Acción 1: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada,...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral desgregados por sexo para detectar si existe un alto porcentaje en el sector femenino como ocurre en las reducciones de jornada	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 3: Dar preferencia a las personas con hijos o hijas menores de edad a la hora de escoger sus vacaciones en una fecha determinada cuando esta sea fijada por una resolución judicial.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA OBJETIVO: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, especialmente en el área de producción de la empresa.		
Acción 1: Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación en tecnología de información y desarrollo de software, para la selección de candidaturas.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Realizar revisiones anuales para cada uno de los niveles profesionales de la empresa a fin de corregir las posibles desviaciones.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
RETRIBUCIONES OBJETIVO 1: Garantizar el principio de igual de retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor.		
Acción 1: Redefinir y adaptar el estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Diseñar una herramienta ágil y automática basada en criterios claros, objetivos y neutros para analizar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 3: Realizar y analizar el autodiagnóstico de brecha salarial con la herramienta del Instituto de las Mujeres.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisión anual, al final de cada año
RETRIBUCIONES OBJETIVO 2: Eliminar cualquier tipo discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.		
Acción 1: Compartir anualmente el registro retributivo y auditoría retributiva desgregada por sexos de toda la plantilla desglosada y promediada por categoría y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base y complementos salariales.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Revisión específica de los incentivos extrasalariales para eliminar los objetivos que perjudiquen e impidan el cobro de incentivos a las personas trabajadoras que se acojan a medidas de conciliación	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 3: Si se detectase desigualdades (brecha salarial superior al 15%) se confeccionará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor con plazos de aplicación.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. OBJETIVO: Realizar y ejecutar un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.		
Acción 1 Adaptar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Grupo Emergya a la realidad y contexto de Proxya.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO OBJETIVO 1: Concienciar a la plantilla en temas de acoso sexual y por razón de sexo		
Acción 1: Realizar formaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla con especial atención a mandos intermedios.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO OBJETIVO 2: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso		
Acción 1: Considerar, a efectos de las mejoras establecidas en el convenio, la situación de baja de una persona víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo como situación de accidente laboral.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Establecer un procedimiento de comunicación para que la plantilla pueda expresar denuncias, opiniones y sugerencias en materia de acoso sexual.	Octubre 2021-septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.

<i>Mes</i>	<i>Fecha de aplicación</i>	<i>Periodo de revisión</i>
COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL OBJETIVO: Continuar fomentando la igualdad de trato y oportunidades		
Acción 1: Utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación relacionada con la incorporación de nuevas personas a la compañía, como son, la presentación de bienvenida y el catálogo de beneficios.	Octubre 2021- septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Difusión anual a la plantilla del avance y desarrollo del Plan de Igualdad	Octubre 2021- septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
VIOLENCIA DE GÉNERO OBJETIVO: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección		
Acción 1: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible	Octubre 2021- septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.
Acción 2: Consensuar, en el seno de la Comisión de seguimiento, un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género	Octubre 2021- septiembre 2024	Revisiones anuales, al final de cada año.

#### 8. Evaluación y revisión.

El proceso de seguimiento y evaluación medirá el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la organización. Para dicho proceso se usarán los modelos de fichas e informes diseñados por el Instituto de las Mujeres.

Estos procedimientos y documentos, así como la recogida de información serán elaborados por una Comisión de Seguimiento, integrada por algunas personas de la Comisión de Igualdad y constituida a tal efecto siguiendo las mismas pautas para la creación de la Comisión de Igualdad.

Este grupo de Seguimiento, con el apoyo de la Dirección y de otros departamentos, principalmente Recursos Humanos, tendrá las siguientes acciones:

Conocer y llevar el control de la ejecución de las acciones contempladas y puestas en marcha en el Plan de Igualdad para ver su ajuste.

Recabar información a partir de los indicadores propuestos para cada medida incluida en el Plan.

Identificar dificultades que pueden presentarse durante el desarrollo de las acciones.

Impulsar el propio desarrollo del seguimiento, firmar todos los informes pertinentes y difundir los resultados entre la plantilla.

Se planificarán reuniones anuales de seguimiento y cuestionarios a la plantilla o a distintos grupos de interés a quienes van dirigidas las acciones (en caso necesario), listado de asistencia a cursos, participación en actividades externas, documentación corporativa, tablas salariales y por categoría, etc. La información recogida deberá ir desagregada por sexo para su posterior análisis. Asimismo, se contempla la posibilidad de que cualquiera de las partes intervinientes (Representación de la Empresa y Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras) puedan convocar reuniones semestrales de manera extraordinaria.

Además de toda esta información, se recogerá en las fichas de seguimiento anteriormente mencionadas, todos los datos relativos a la implantación de las acciones que hemos programado. Estas fichas de seguimiento serán cumplimentadas por la Comisión de Seguimiento, después de cada una de las acciones a realizar.

Por tanto, la información resumida de las reuniones de seguimiento del Plan así como la incluida en cada una de las fichas de seguimiento será la base para elaborar el Informe de seguimiento anual que resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones, es decir, qué dificultades hemos tenido, qué acciones se han cumplido y cuáles se han retrasado, cómo ha sido la participación en las acciones, en qué áreas tenemos más que incidir, cuáles acciones se deben mejorar, qué acciones han tenido más acogida en la plantilla, cuáles han sido las más efectivas, etc.

Posteriormente, la propia Comisión de Igualdad, a partir de los informes anuales, emitirá un Informe de Evaluación (de todo el Plan) y propuestas de mejora, en el caso de que se necesite, para facilitar la ejecución del Plan.

Además se informará a la plantilla de la compañía a través de los canales habituales de comunicación de los resultados y valoración del mismo.

Para llevar a cabo el informe de evaluación realizaremos las siguientes tareas:

Recopilación de la documentación e información generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan (Fichas de seguimiento, cuestionarios y otra documentación).

Análisis y valoración de la información obtenida, detectando las debilidades y fortalezas indicadas y contestando a las siguientes preguntas:

¿Qué se ha hecho? – Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? – Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido? – Evaluación de impacto

Plan de Mejora: Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implementadas para conseguir la igualdad de oportunidades en la empresa.

#### 9. Procedimiento de modificación.

Se fomentará el uso de las sugerencias de mejora por parte de todo el personal, que pueda servir para avanzar en materia de igualdad y que puedan incorporarse al presente Plan.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo del Plan y es el instrumento para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste e inclusión de acciones.

En caso de cambios y/o mejoras relevantes en el Plan, se convocará una reunión extraordinaria de los miembros de la comisión y se consensuarán las modificaciones a realizar.

Se intentarán solventar internamente mediante debate y exposición de cada punto de vista de las personas miembro de la Comisión las posibles discrepancias que pudieran surgir.

Una vez acordadas las modificaciones a realizar, en el plazo de tres meses se procederá a su incorporación y nueva publicación del Plan.

Y como muestra de la conformidad de las partes implicadas con este Plan de Igualdad:

Firma (En representación de la empresa):

Tomás Fernández Benítez  
Beatriz García Ruiz  
Luis Romero Jaldón

Firma (En representación de la plantilla):

Sandra Carneiro  
Purificación Gil Lobo  
Alberto Luis Martínez Martín

34W-10689

## Consejería de Hacienda y Financiación Europea

*Delegación del Gobierno en Sevilla*

*Instalación eléctrica*

*Resolución de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Sevilla, por la que se concede a la mercantil Cementos Barrero S.A (CIF: A11461654) autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, relativa a la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica en la modalidad de autoconsumo sin excedentes denominada «PSF Autoconsumo Cementos Barrero S.A-260kw», con una potencia instalada de 260 kW, y ubicada en el término municipal de Dos Hermanas (Sevilla).*

Nuestra referencia: SIEM/FMC/PABF.

Expediente: 288.236.

R.E.G.: 4.405.

Visto el escrito de solicitud formulado por Cementos Barrero, S.A.

*Antecedentes de hecho.*

Primero. Con fecha 9 de junio de 2021, la sociedad mercantil Cementos Barrero, S.A. (CIF: A11461654), solicita autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica de autoconsumo sin excedentes denominada «PSF Autoconsumo Cementos Barrero SA-260KW», de 260 MW de potencia instalada, y ubicada en el término municipal de Dos Hermanas (Sevilla), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia, acreditando capacidad legal, técnica y económico-financiera para la realización del proyecto.

Segundo. De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica (en adelante RD 1955/2000), se sometió el expediente a trámite de audiencia e información pública, insertándose anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 225 del 28 de septiembre de 2021 y en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía, sin que se produjeran alegaciones en el plazo reglamentario.

A los anteriores antecedentes de hecho, le corresponden los siguientes,

*Fundamentos de derecho.*

Primero. La competencia para resolver este expediente la tiene otorgada esta Delegación del Gobierno en virtud de lo dispuesto en:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Reales Decretos 1091/1981, de 24 de abril, y 4164/1982, de 29 de diciembre, por los que se traspasan funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de industria, energía y minas.
- Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.
- Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea (dependencia funcional).
- Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (dependencia orgánica).
- Resolución de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.
- Decreto 50/2008, de 19 de febrero, por el que se regulan los procedimientos administrativos referidos a las instalaciones de energía solar fotovoltaica emplazadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.



- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.

Segundo. Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, así como en el Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas, técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica y en Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.

Por todo lo expuesto, esta Delegación del Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas, resuelve:

Primero. Conceder a favor de la mercantil Cementos Barrero, S.A. (CIF: A11461654), Autorización Administrativa Previa y de Construcción para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica de autoconsumo sin excedentes denominada «PSF Autoconsumo Cementos Barrero, S.A.- 260KW», con una potencia instalada de 260 kW, y ubicada en el término municipal de Dos Hermanas (Sevilla), cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Peticionaria: Cementos Barrero, S.A. (CIF: A11461654).

Domicilio: Polígono industrial La Isla, C/ Acueducto, 34-36, 41703, Dos Hermanas (Sevilla).

Denominación de la instalación: PSF Autoconsumo Cementos Barrero SA-260kW.

Término municipal afectado: Dos Hermanas, Sevilla.

Emplazamiento de la ISF: Polígono Industrial La Isla, C/Acueducto, 34-36, 41703, Dos Hermanas (Sevilla).

Coordenadas UTM Huso 30 (ED50): X 234644,3 m Y 4129666,8 m. Cubierta propiedad de Cementos Barrero S.A.

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica (b.1.1 RD Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos)

*Características principales de la instalación solar fotovoltaica:*

- Instalación solar fotovoltaica constituida por 300 módulos fotovoltaicos de 405 Wp cada uno (Canadian o similar) y 344 módulos de 450Wp (Astronergy o similar), en condiciones STC normalizadas.
- Estructuras soporte de los módulos fotovoltaicos en sistema fijo, instaladas en la cubierta del edificio mencionado.
- Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- 2 inversores de 60 kW cada uno, 1 de 100kW y otro de 36kW de potencia AC máxima (tipo HUAWEI SUN2000-36/60/100KTL o similar), trifásicos.
- Generación eléctrica para autoconsumo con nulo vertido a la red (sin excedentes).
- Potencia de módulos (pico) de generación: 276,3 kWp (art. 3 RD 413/2014).
- Potencia instalada (inversores) de la instalación: 260 kW.
- CUPS consumidor asociado: ES 0031 1040 1355 7001 JH.
- Proyecto técnico: Visado SE2100442 de fecha 15/04/2021 del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Andalucía Occidental, técnico titulado competente: Alfonso Garcés López-Alonso, número colegiado 5457.

Segundo. Esta Autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de aplicación derivada de la Ley 24/2013, y en particular según se establece en el RD 1955/2000, así como en el RD 413/2014, debiendo cumplir las condiciones que en los mismos se establecen, teniendo en cuenta lo siguiente antes de proceder a la puesta en servicio de la instalación:

1. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Y quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos (de acceso y conexión) que han sido preceptivas para concederla caduquen o bien queden igualmente sin efecto.

2. El plazo de puesta en marcha será de tres (3) años contados a partir de la fecha de notificación de la presente resolución. Transcurrido dicho plazo sin que el peticionario hubiese obtenido, previa solicitud por razones justificadas, prórroga del mismo, podrá entenderse la caducidad del mismo.

3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente acta de puesta en servicio, hecho este imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación. En particular, el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09, Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus Instrucciones Técnicas Complementarias ITC-RAT 01 a 23 y la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas, modificada por Resolución de 26 de marzo de 2018, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se modifica la Instrucción Técnica Componentes (ITC-FV-04) de la Orden de 26 de marzo de 2007, por la que se aprueban las especificaciones técnicas de las instalaciones fotovoltaicas andaluzas.

5. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se derive, según las disposiciones legales vigentes.

6. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, y en particular los establecidos por el órgano competente en materia medio ambiental.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de Alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda y Financiación Europea, en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente a su notificación, de con-



formidad con lo establecido en los artículos 121 y 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla a 14 de diciembre de 2021.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

6W-10528-P

*Delegación del Gobierno en Sevilla*

*Instalación eléctrica*

*Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, realizada por la mercantil Green Capital Power, S.L., relativa a la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF La Vibora III», con una potencia instalada de 11,925 mW, y ubicada en el término municipal de Burguillos (Sevilla), y a efectos de la solicitud de autorización ambiental unificada.*

Nuestra referencia: SIEM/FMC/JGC.

Expediente: 280.068.

R.E.G.: 4.271.

A los efectos previstos en lo establecido en el art. 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, así como lo dispuesto en el art. 19 del Decreto 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y el Decreto 155/1998, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se somete a Información Pública la petición realizada por la entidad Green Capital Power, S.L., por la que se solicita Autorización Administrativa Previa, Autorización Administrativa de Construcción y Autorización Ambiental Unificada para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF La Vibora III», con una potencia instalada de 11,925 MW y ubicada en el término municipal de Burguillos (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionaria: Green Capital Power, S.L. (B-85945475).

Domicilio: Paseo Club Deportivo n.º 1 edificio 13, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

Denominación de la Instalación: HSF La Vibora III.

Término municipal afectado: Burguillos.

Emplazamiento de la ISF: Polígono 7, parcelas 15 y 9001.

Referencias catastrales de la ISF : 41019A00700015 y 41019A00709001.

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica (b.1.1 Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos).

*Características técnicas principales de la instalación solar FV:*

- Instalación de 21.384 módulos de 575 Wpico cada uno en condiciones STC, encargados de convertir la luz solar en electricidad.
- Estructuras soporte de los paneles con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste (-55°/+55°).
- Cableado de distribución de la energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- Se instalan en la planta 53 unidades básicas de inversión a corriente alterna, de 225 kWn cada una.
- Dos Centros de transformación de 6750 kVA 0,66/30 kV, asociados a los inversores anteriores.
- La planta está formada por 2 bloques de potencia 0,66/30 kV. Cada uno de estos bloques dispone de un conjunto inversor-transformador, alrededor de la cual se instalarán los módulos fotovoltaicos sobre los seguidores solares de un eje.
- La instalación de media tensión o distribuidora la componen cada uno de los conjuntos inversor / transformador y un circuito de alimentación en media tensión soterrada en 30kV, que enlazan los centros de transformación con la subestación eléctrica transformadora de alta tensión 30/66 kV denominada SET Vibora III 30/66 kV.

Potencia de módulos FV (pico) de generación: 12,295 MWp.

Potencia Instalada (inversores) de generación: 11,925 MW (art. 3 RD 413/2014).

Potencia Máxima de Evacuación: 10 MW.

Tensión de evacuación: 66kV.

Punto de conexión: SET Alcalá del Río 30/66 kV (E-Distribución Redes Digitales, S.L.U.).

Coordenadas UTM del centro geométrico de la instalación (ETRS89): X 236888,51 - Y 4162365,16.

Proyectos técnicos: Proyecto Ejecutivo Planta Solar Fotovoltaica La Vibora III y Declaración responsable del Técnico autor del proyecto con fecha 24 de septiembre de 2021.

Técnico titulado competente: Ingeniero de Minas, don Fernando Chamorro Fernández, colegiado n.º 4.116 del COIMCE.

*Las características principales de la infraestructura de evacuación son:*

Subestación eléctrica denominada SET «Vibora III» de 66/30 kV.

— Parque de 66 kV:

◦ Posición exterior de línea-transformador de 66 kV, constituida por:

- 3 Autoválvulas 66 kV, 50 kA.
- 3 Transformadores de tensión inductivos 66:  $\sqrt{3}/0,11$ :  $\sqrt{3}-0,11$ :  $\sqrt{3}-0,11$ :  $\sqrt{3}$  kV.
- 3 Transformadores de intensidad 72,5 kV, 150/5-5-5-5 A.
- 1 Interruptor trifásico de potencia 72,50 kV, 1.250 A, 31,5 kA.
- 1 Seccionador tripolar con puesta a tierra, 72,5 kV, 1.250 A, 31,5 kA.

- Posición de transformador 66/30 kV.
  - 3 Pararrayos Autovalvulares 66 kV, 50 kA.
  - Transformador principal 66/30 kV de 15 MVA.
  - Autovalvulas 48 kV, 10 kA.
- Parque de 30 kV:
  - A la intemperie:
    - Reactancia, intensidad máxima de defecto de 500 A, 30s.
    - 3 autovalvulas de defecto de 30 kV, 10 kA.
    - 1 seccionador tripolar de 36 kV, 1.250 A.
    - 3 transformadores de intensidad 30 kV, 150/5 A.
    - 1 banco de condensadores de 30 kV.
  - En edificio:
    - 1 Celda de protección del lado de 30 kV del transformador de potencia de 30/66 kV, de 15 MVA constituida por:
      - 1 Seccionador (630 A).
      - 1 Interruptor automático (630 A, 20 kA).
      - 3 dispositivos de detección de tensión.
      - 3 transformadores de intensidad toroidal 300/5-5-5 A.
        - 4 Celdas de línea para las líneas de 30 kV procedente de la PSF constituida por:
          - 1 Seccionador (630 A).
          - 1 Interruptor automático (630 A, 20 kA).
          - 3 Transformadores de corriente (300/5-5A).
          - 3 dispositivos de detección de tensión.
            - 1 Celda de servicios auxiliares y medida de tensión en barras constituida por:
              - 1 interruptor–seccionador motorizado de tres posiciones (cerrado / abierto / puesto a tierra), protección con fusibles de 630A, 36 kV.
              - 1 dispositivo de detección de tensión.
              - 3 Transformadores de tensión inductivos 30:  $\sqrt{3}/0,11$ :  $\sqrt{3}-0,11$ :  $\sqrt{3}$  kV.
                - 1 Celda de Banco de Condensadores, constituida por:
                  - 1 Seccionador (630A).
                  - 1 Interruptor automático (630A, 20 kA).
                  - 3 Transformadores de intensidad (300/5-5A).
                  - 1 dispositivo de detección de tensión.
                    - Tipo: Convencional.
                    - Esquema: Simple Barra.
                    - Equipos:
                      - 1 posición de línea 66 kV, compuesta por:
                        - 1 Interruptor tripolar 72,5 kV, 1.250 A, 31,5 kA.
                        - 1 Seccionador tripolar con PAT 72,5 kV, 1.250 A, 31,5 kA.
                        - 3 Transformadores de intensidad 72,5 kV, 150/5-5-5-5A.
                        - 3 Transformadores de tensión capacitivos 72,5 kV, 132:  $\sqrt{3}/0,11$ :  $\sqrt{3}-0,11$ :  $\sqrt{3}-0,11$ :  $\sqrt{3}$ .
                        - 3 Pararrayos Autovalvulares 72,5 kV, 10 kA.
                          - 1 Posición de transformación.
                        - 3 Pararrayos Autovalvulares 72,5 kV, 50 kA.
                        - Transformador principal 66/30 kV de 15 MVA.
                        - Autovalvulas 36 kV, 10 A.
      - Sistema integrado de Control y Protecciones (SICOP).
      - Servicios Auxiliares:
        - 1 Transformador 50 kVA, 30/0,4 kV.
        - 1 equipos Cargador-Batería 125 Vcc.
      - Edificio de control y mantenimiento.
      - Emplazamiento (pol y parcela): Polígono 7 parcela 15.
      - Término municipal afectado: Burguillos (Sevilla).

*Línea eléctrica de evacuación:*

- Origen: Pórtico Salida SET Víbora III.
- Final: SET Alcalá del Río (Endesa Distribución Eléctrica, S.L.).
- Tensión: 66 kV.
- Categoría: Segunda.
- Longitud: 6.752,96 m (5.880 metros aéreos y 872,96 subterráneos).
- Tipo: Aérea, simple circuito, SX LA-56; Subterránea RHZ1 1x50/25 mm<sup>2</sup> AL 36/77 kV.
- Frecuencia: 50 Hz.
- Términos municipales afectados: Burguillos y Alcalá del Río.

Proyectos técnicos: Proyecto de implantación de subestación eléctrica de 66/30 kV, 15 MVA para parque solar fotovoltaico «Vibora III» en el término municipal de Burguillos (provincia de Sevilla) y Declaración responsable del Técnico autor del proyecto de fecha 07 de julio de 2021.

Técnico titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, don Francisco Manuel Ramírez Jiménez, colegiado n.º 8.934 del COGITI de Sevilla.

Proyectos técnicos: Proyecto oficial de ejecución L/66 kV PFV Vibora III-SET Alcalá del Río, términos municipales de Burguillos y Alcalá del Río (provincia de Sevilla) y visado por el Colegio de Ingenieros ICAI con número 0490/21 de fecha 4 de octubre de 2021.

Técnico titulado competente: Ingeniero Industrial, Dña. María Inmaculada Blázquez García, colegiada n.º 2.924 del Colegio Nacional de Ingenieros ICAI.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación de Gobierno, sita en Avda. de Grecia, s/n, CP 41071, Sevilla (de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas, previa cita), a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el proyecto u otra documentación que obre en el expediente, presentar alegaciones y manifestarse sobre el procedimiento de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y autorización ambiental unificada, y pueda formular al mismo tiempo las reclamaciones, por triplicado ejemplar, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, así mismo también se publicará en el portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>.

Sevilla a 23 de diciembre de 2021.—El Delegado del Gobierno, Ricardo Antonio Sánchez Antúnez.

6W-10921-P

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

### Comisaría de Aguas

Núm. expediente: M-4625/2003-CYG

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de modificación de características de una concesión de aprovechamiento de aguas públicas:

Peticionaria: Concepción Gálvez Sánchez.

Uso: Riego (Olivar y herbáceos-hortalizas) 1,00 hectáreas.

Volumen anual (m<sup>3</sup>/año): 2.500,00.

Caudal concesional (l/s): 0,25.

Captación:

| N.º de capt. | Cauce     | Término municipal | Provincia | Coord. X UTM<br>(ETRS89) HUSO 30 | Coord. Y UTM<br>(ETRS89) HUSO 30 |
|--------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1            | Río Genil | Écija             | Sevilla   | 320976                           | 4154558                          |

Objeto de la modificación:

La modificación consiste en el Segregación de la concesión AP/0573 en seis partes. En este expediente se tramita la parte correspondiente a Concepción Gálvez Sánchez, con una superficie de 1,00 ha y nuevo punto de captación mediante toma portátil sobre el cauce del Río Genil.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (D. T. 3.ª Ley 39/2015).

Sevilla a 2 de diciembre de 2021.—El Jefe de Servicio, Juan Ramis Cirujeda.

6W-10433-P

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

### Área de Cultura y Ciudadanía

Mediante resolución de la Presidencia n.º 8651/2021, de 21 de diciembre, se aprobó Encargo a la sociedad Provincial Sevilla Activa S.A.U. como medio propio personificado para la ocupación de plazas en la Residencia que Sevilla Activa S.A.U. dispone en el Complejo Educativo Blanco White y, conforme a lo expresado en el apartado dispositivo sexto, se procede a la publicación de la misma.

Encargo a la Sociedad Provincial Sevilla Activa S.A.U. como medio propio personificado para la ocupación de plazas en la Residencia que Sevilla Activa S.A.U. dispone en el Complejo Educativo Blanco White.

Mediante resolución núm. 6635/2020, de 28 de diciembre de 2020, se aprobó encargo a la Sociedad Sevilla Activa SAU como medio propio personificado para la ocupación de las plazas vacantes en su Residencia ubicada en el Complejo Educativo Blanco White a fin de atender a las solicitudes de estudiantes de Grado Superior y Universitario procedentes del Complejo Educativo Pino Montano, dado que tras la adopción del respectivo protocolo preventivo, debido a la situación generada por la COVID-19, vio reducido su aforo a la mitad.

La redacción de dichos protocolos preventivos evidenciaron las importantes carencias que la Residencia Pino Montano presentaba debido, a la antigüedad de sus instalaciones, deterioro y falta de adecuación y la necesidad de acometer la mejora de las instalaciones. Ello obligaría, durante el periodo de dichas adecuaciones, a reducir la ocupación de las habitaciones, obligando a no restar la oferta anual del servicio de residencia, tan preciso y demandado por los estudiantes de la provincia.

Por ello, visto el buen funcionamiento del citado encargo efectuado a Sevilla Activa para la ocupación de las plazas por Residentes de Diputación durante el curso 2020-2021 y disponiendo de plazas libres, necesarias para la prestación del servicio de Residencia por la Diputación, y

Dado que Sevilla Activa S.A.U. mantiene todos los requisitos establecidos en el art. 32.2 LCSP para ser receptor de encargos como así ha sido reconocido por Resolución de Presidencia n.º 924/2018, de 5 de marzo.

Que consta en el expediente aceptación expresa del encargo así como informe cuantificando el coste efectivo de los servicios de fecha emitido por la Sociedad Provincial.

Que se incorpora Memoria de la Dirección del Área acreditativa de la oportunidad de utilizar este procedimiento, informe jurídico de fecha 6 de abril de 2021, n.º de informe -027- y asimismo informe de Intervención Provincial de fecha de 15 de diciembre de 2021

Y considerando lo dispuesto en el art. 32.2 a) de Contratos del Sector Público de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, el contenido de la referida Resolución 924/2018, de 5 de marzo de 2018, por la que se establece el marco para la ejecución de proyectos y actividades de la Diputación Provincial de Sevilla a través de sus sociedades instrumentales, de conformidad con lo dispuesto en el art. 85.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, esta Presidencia en virtud de las atribuciones conferidas por el art. 34 de la LRRL y demás normativa vigente resuelve:

Primero Encargar a Sevilla Activa SAU, la puesta a disposición de la Diputación de Sevilla de 129 plazas en la Residencia de la Sociedad en el Complejo Educativo Blanco White, a fin de ser gestionadas directamente por la Diputación de Sevilla.

Segundo. Establecer como plazo de ejecución del presente encargo el curso académico 2021/2022.

Tercero. Fijar, como compensación a Sevilla Activa SAU para la ejecución de presente encargo, de acuerdo con los importes y por los conceptos que se detallan en el informe de gastos emitido por la Sociedad, las siguientes estimación con cargo a la aplicación 1201.326.01/449.02 o la que se habilite.

Ejercicio 2021: 129 plazas libre por importe de 64.365,00 €.

Ejercicio 2022: 129 plazas libres por importe de 142.035,00 €.

El pago se realizará en tres abonos:

Un primer pago, por importe de 64.365,00 € a la firma de la presente resolución.

Un segundo pago, por importe de 71.017,50 € a la finalización del segundo trimestre una vez recibida la liquidación correspondiente al primer y segundo trimestre.

Un último pago, por importe estimado de 71.017,50 € el 31 de julio de 2022 cuyo importe deberá ser objeto de regularización en función de la liquidación presentada.

La Sociedad remitirá, con carácter previo al abono del segundo y tercer trimestre a la Dirección del Área de Cultura y Ciudadanía la documentación justificativa de la indicada liquidación, conteniendo el desglose de servicios prestados efectivamente, indicando: datos identificativos de residentes, documentos acreditativos de los gastos de suministros y cualquier incidencia acaecida durante la vigencia el presente encargo.

Cuarto. Declarar residentes de Diputación de Sevilla, a todos los efectos, a los solicitantes que accedan en los cursos indicados en el resolviendo segundo a las plazas en las viviendas de Sevilla Activa abonando las tasas correspondientes por Residencia a la Diputación de Sevilla.

Quinto. Asignar a la Sociedad el mantenimiento, las reparaciones y atenciones necesarias de las viviendas, edificios y zonas comunes de los mismos.

Asimismo, atribuir la gestión interna de los residentes ubicados en la Residencia de Sevilla Activa en base al presente encargo, a la Dirección del Complejo Educativo Blanco White a efectos de unificar criterios e instrucciones dirigidas a todos los residentes.

Sexto. Ordenar la publicación del presente encargo en el «Boletín Oficial» de la provincia, en el portal de transparencia de la Diputación de Sevilla y en su plataforma de contratación así como en el perfil de contratante, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 63.6 de la LCSP.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 11 de enero de 2022.—El Secretario General (P.D. resolución n.º 2501/2021, de 18 de mayo), Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.

6W-92

## AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

De conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública notificación del documento de acuerdo de concesión del servicio de ayuda a domicilio a las personas que se relacionan a continuación, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

| <i>DNI</i> | <i>Horas</i> | <i>Copago</i> | <i>F. inicio</i> |
|------------|--------------|---------------|------------------|
| 28269394W  | 70           |               | 19/04/2021       |
| 27920418M  | 45           |               | 18/04/2021       |
| 27966268Q  | 10           |               | 15/04/2021       |
| 27779339P  | 22           |               | 21/04/2021       |
| 27769320V  | 45           |               | 16/04/2021       |
| 27934667V  | 34           |               | 19/04/2021       |
| 28406111F  | 10           |               | 20/04/2021       |
| 28563206N  | 10           |               | 17/04/2021       |
| 27689036A  | 10           |               | 20/04/2021       |
| 75843534E  | 10           |               | 29/04/2021       |
| 27582631L  | 10           |               | 26/04/2021       |
| 28199017M  | 10           | 5%            | 26/04/2021       |
| 28439043A  | 10           |               | 23/04/2021       |
| 28043510R  | 70           |               | 26/04/2021       |
| 27781096V  | 10           |               | 05/05/2021       |
| 27921493E  | 45           |               | 30/04/2021       |
| 27845348F  | 70           | 10%           | 03/05/2021       |
| 27556939H  | 10           | 5%            | 04/05/2021       |
| 35529935H  | 10           | 5%            | 11/05/2021       |
| 75452840Y  | 22           | 10%           | 07/05/2021       |
| 27807802C  | 45           |               | 07/05/2021       |
| 53279347P  | 45           |               | 10/05/2021       |
| 28303713M  | 44           |               | 10/05/2021       |
| 27823395L  | 10           |               | 07/05/2021       |
| 28567172E  | 10           |               | 07/05/2021       |
| 28574757V  | 10           |               | 07/05/2021       |
| 28196638H  | 45           |               | 06/05/2021       |
| 28392214W  | 10           | 5%            | 07/05/2021       |
| 28241468K  | 70           |               | 17/05/2021       |
| 27764967B  | 70           |               | 14/05/2021       |
| 27984118H  | 10           |               | 13/05/2021       |
| 27706859R  | 45           |               | 17/05/2021       |
| 27802006C  | 45           |               | 14/05/2021       |
| 28378325M  | 10           |               | 18/05/2021       |
| 75079292R  | 22           |               | 14/05/2021       |
| 27285449C  | 45           |               | 13/05/2021       |
| 75281032P  | 10           |               | 18/05/2021       |
| 28282094Y  | 10           | 5%            | 18/05/2021       |
| 27545937X  | 45           |               | 17/05/2021       |
| 28485428C  | 10           |               | 17/05/2021       |
| 27916567H  | 70           |               | 14/05/2021       |
| 75312970E  | 10           |               | 25/05/2021       |
| 27793891R  | 45           | 10%           | 25/05/2021       |
| 28278368Y  | 10           |               | 21/05/2021       |
| 27861835A  | 10           |               | 20/05/2021       |
| 29952411V  | 10           |               | 04/06/2021       |
| 27888764E  | 70           |               | 02/06/2021       |
| 27312695B  | 45           |               | 21/05/2021       |
| 27291031J  | 10           |               | 25/05/2021       |
| 27979577P  | 70           |               | 21/05/2021       |
| 27842257K  | 10           |               | 21/05/2021       |
| 75284478G  | 45           |               | 07/06/2021       |
| 28196466F  | 10           |               | 31/05/2021       |
| 27691823F  | 70           |               | 02/06/2021       |
| 27911125G  | 45           | 20%           | 28/05/2021       |
| 77805493N  | 33           |               | 07/06/2021       |
| 28562886Z  | 70           |               | 01/06/2021       |
| 12073207R  | 10           |               | 01/06/2021       |
| 75497188X  | 45           |               | 28/05/2021       |
| 29381040N  | 10           | 5%            | 02/06/2021       |
| 43093752D  | 10           |               | 08/06/2021       |
| 24965886F  | 10           |               | 09/06/2021       |
| 27832526L  | 10           |               | 04/06/2021       |
| 29720116E  | 10           |               | 07/06/2021       |
| 77808023N  | 22           |               | 02/06/2021       |
| 31541294Z  | 22           |               | 07/06/2021       |
| 27716829N  | 45           |               | 10/06/2021       |

| <i>DNI</i> | <i>Horas</i> | <i>Copago</i> | <i>F. inicio</i> |
|------------|--------------|---------------|------------------|
| 27646249L  | 22           |               | 19/05/2021       |
| 28469611G  | 22           |               | 21/05/2021       |
| X2432178C  | 22           |               | 28/05/2021       |
| 27802638P  | 10           | 5%            | 14/06/2021       |
| 27695255N  | 70           |               | 11/06/2021       |
| 27805166Y  | 10           |               | 20/06/2021       |
| 27873449W  | 10           |               | 16/06/2021       |
| 27986759Z  | 45           |               | 11/06/2021       |
| 27583768Y  | 10           |               | 11/06/2021       |
| 28024409J  | 70           |               | 11/06/2021       |
| 27852252B  | 10           |               | 16/06/2021       |
| 28028202B  | 10           |               | 16/06/2021       |
| 29337892N  | 10           |               | 11/06/2021       |
| 27727979F  | 10           |               | 11/06/2021       |
| 27603336R  | 10           |               | 11/06/2021       |
| 08757339C  | 10           | 20%           | 24/06/2021       |
| 27588177E  | 70           |               | 18/06/2021       |
| 27707919A  | 10           |               | 18/06/2021       |
| 27285536A  | 10           |               | 26/06/2021       |
| 28369594Z  | 70           | 5%            | 18/06/2021       |
| 27729325L  | 70           |               | 18/06/2021       |
| 28236505A  | 22           |               | 21/06/2021       |
| 27668758B  | 68           |               | 28/06/2021       |
| 27643086F  | 45           |               | 21/06/2021       |
| 27664651K  | 45           | 20%           | 28/06/2021       |
| 08277493T  | 70           | 50%           | 19/06/2021       |
| 30051311V  | 70           |               | 22/06/2021       |
| 01044952Q  | 10           |               | 29/06/2021       |
| 28808952A  | 10           | 20%           | 17/06/2021       |
| 27926272V  | 45           |               | 25/06/2021       |
| 75590410J  | 45           |               | 23/06/2021       |
| 48191695W  | 22           |               | 28/06/2021       |
| 28388390L  | 10           |               | 29/06/2021       |
| 27761787M  | 10           | 5%            | 05/07/2021       |
| 28282918W  | 10           |               | 06/07/2021       |
| 27637867D  | 10           | 10%           | 08/07/2021       |
| 74974130H  | 45           |               | 07/07/2021       |
| 28024165E  | 45           |               | 05/07/2021       |
| 27824653N  | 10           |               | 06/07/2021       |
| 25216504V  | 45           |               | 02/07/2021       |
| 27775164L  | 10           | 30%           | 02/07/2021       |
| 27770159M  | 10           |               | 02/07/2021       |
| 08496689Y  | 10           | 10%           | 02/07/2021       |
| 27931909L  | 10           |               | 02/07/2021       |
| 75367258F  | 10           |               | 05/07/2021       |
| 31344689J  | 70           | 20%           | 05/07/2021       |
| 27808204P  | 10           | 5%            | 07/07/2021       |
| 28413057F  | 10           |               | 08/07/2021       |
| 27819216A  | 70           |               | 12/07/2021       |
| 27545149G  | 10           |               | 12/07/2021       |
| 28120138Q  | 45           | 5%            | 09/07/2021       |
| 28134865T  | 70           |               | 08/07/2021       |
| 27912623F  | 45           | 5%            | 12/07/2021       |
| 27933681C  | 34           |               | 09/07/2021       |
| 27999231C  | 70           |               | 09/07/2021       |

Por lo que se les emplaza para que comparezcan ante este Área de Bienestar Social, Empleo y Planes Integrales de Transformación Social del Ayuntamiento de Sevilla, Servicio de Intervención, Sección de Dependencia sito en Centro Social Polivalente «Virgen de los Reyes», C/ Fray Isidoro de Sevilla, n.º 1, 41009, Sevilla, en horario de 9.00 h a 14.00 h de lunes a viernes, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del edicto, a fin de que se haga entrega del correspondiente documento. Transcurrido este plazo se le tendrá por notificado a todos los efectos.

Lo que notifico a Vd., significándole que contra el acto anteriormente expresado, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación, de acuerdo con lo previsto en los arts. 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o bien interponer, directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, según el objeto de los actos, conforme a lo dispuesto en los art



123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y arts. 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. También podrán utilizarse, no obstante, otros recursos si se estimasen oportunos.

Sevilla a 21 de diciembre de 2021.—El Secretario General, P.A. La Jefa de Servicio de Intervención de los Servicios Sociales, Amparo Pitel Huertas.

6W-10775

## SEVILLA

De conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública notificación del documento de acuerdo de extinción del servicio de ayuda a domicilio a las personas que se relacionan a continuación, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

| <i>DNI</i> | <i>F. baja</i> | <i>Motivo</i>                 |
|------------|----------------|-------------------------------|
| 28637025R  | 16/04/2021     | Renuncia                      |
| 27292009W  | 08/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27761425B  | 17/03/2021     | Fallecimiento                 |
| 27912637K  | 16/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28878711A  | 06/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 46034673N  | 20/04/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 27876606P  | 25/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28233953G  | 30/03/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 27823434N  | 01/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27841807P  | 01/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 29346322R  | 27/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27603805X  | 18/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28518811F  | 04/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27737334R  | 14/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27937575G  | 14/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27689036A  | 27/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27804987B  | 22/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27920843Q  | 05/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27748747Y  | 26/04/2021     | Resol. pia pecef              |
| 28028038P  | 04/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 75315543L  | 07/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28303943M  | 07/04/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 27762264E  | 01/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27805703Z  | 31/03/2021     | Fallecimiento                 |
| 31353859Y  | 23/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28227267B  | 12/02/2021     | Renuncia                      |
| 75480144D  | 07/01/2021     | Fallecimiento                 |
| 31447316Z  | 02/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 29420344D  | 02/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27547222F  | 04/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 29313682K  | 06/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28325242Y  | 01/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27709938K  | 31/03/2021     | Fallecimiento                 |
| 28267371A  | 26/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28822707G  | 25/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28267485W  | 24/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28071609V  | 04/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27910307Z  | 10/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27634887L  | 06/04/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 28205727E  | 12/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27845348F  | 02/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27920418M  | 17/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27972336N  | 26/04/2021     | Renuncia                      |
| 04487979N  | 17/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28571161D  | 25/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27044375D  | 15/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28369387Z  | 14/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 29315342W  | 13/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28269394W  | 18/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28309371M  | 26/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28512538J  | 03/01/2021     | Fallecimiento                 |
| 28043510R  | 25/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28221507R  | 13/04/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 28216429Y  | 02/05/2021     | Fallecimiento                 |

| <i>DNI</i> | <i>F. baja</i> | <i>Motivo</i>                 |
|------------|----------------|-------------------------------|
| 28209633H  | 17/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28220182X  | 17/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 25220253V  | 31/03/2021     | Fallecimiento                 |
| 27743326J  | 15/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27738756C  | 09/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28252194Y  | 18/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27910929S  | 04/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27848382M  | 04/02/2021     | Traslado municipio            |
| 27914516Z  | 25/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28733585F  | 18/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28421862A  | 01/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27827440Q  | 19/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27947752S  | 13/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 30762767Z  | 12/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27738935S  | 15/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27806541R  | 13/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28562886Z  | 31/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28119944Y  | 30/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28219260P  | 29/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27706242M  | 18/05/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 28138969X  | 03/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27737931T  | 11/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 75284478G  | 06/06/2021     | Fallecimiento                 |
| 25776881E  | 23/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27833173E  | 18/05/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 27896588A  | 24/05/2021     | Resol. pia pecef              |
| 27842987S  | 18/05/2021     | Renuncia                      |
| 27764967B  | 24/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27821272N  | 24/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27953379F  | 30/12/2020     | Traslado municipio            |
| 28368620Y  | 30/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 29896601M  | 05/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28367747F  | 30/05/2021     | Resol. pia centro residencial |
| 28325158Z  | 30/04/2021     | Traslado municipio            |
| 28538384F  | 21/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28141069V  | 15/01/2021     | Traslado municipio            |
| 28085163R  | 15/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27979577P  | 19/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27765959Z  | 11/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27553267A  | 09/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28277025C  | 01/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27912909V  | 30/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 27795066A  | 27/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27770448H  | 15/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27556554R  | 28/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27608403P  | 08/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27806895X  | 16/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28017610E  | 11/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 77808023N  | 01/06/2021     | Fallecimiento                 |
| 27542230Y  | 15/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27804230J  | 17/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27946223G  | 19/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28322674Z  | 18/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27545937X  | 16/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 14168119G  | 11/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27544619A  | 03/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28214312M  | 15/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27541480S  | 19/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 00626359T  | 17/05/2021     | Renuncia                      |
| 27941500L  | 20/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27639868D  | 08/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28231931Y  | 27/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27868370Y  | 21/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28388848V  | 04/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 28080265W  | 30/04/2021     | Fallecimiento                 |
| 28394083P  | 28/05/2021     | Fallecimiento                 |
| 27802268Y  | 10/05/2021     | Fallecimiento                 |

| <i>DNI</i> | <i>F. baja</i> | <i>Motivo</i>                     |
|------------|----------------|-----------------------------------|
| 28241468K  | 16/05/2021     | Fallecimiento                     |
| 27619892C  | 25/05/2021     | Fallecimiento                     |
| 29272612Y  | 11/05/2021     | Fallecimiento                     |
| 27687446T  | 24/05/2021     | Resol. pia centro residencial     |
| 27545937X  | 17/05/2021     | Nueva resol. Sad                  |
| 28347761P  | 02/05/2021     | Residencia                        |
| 27802006C  | 14/05/2021     | Nueva resol. Sad                  |
| 24322269E  | 14/05/2021     | Fin sad urgente                   |
| 28307054B  | 21/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27717552E  | 20/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27555483B  | 11/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27539102Y  | 22/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28057275N  | 09/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28267404J  | 08/06/2021     | Resolución pia centro residencial |
| 30051311V  | 21/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27849662C  | 18/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28228242C  | 08/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27544192J  | 05/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 25513624T  | 13/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27545009W  | 10/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 29346011N  | 20/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27555279Z  | 17/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28369312P  | 11/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28312796A  | 20/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 52253065D  | 03/03/2021     | Traslado municipio                |
| 27939596R  | 09/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28276163D  | 09/06/2021     | Resolución pia centro residencial |
| 28387854N  | 09/06/2021     | Renuncia                          |
| 28026648K  | 01/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28031457T  | 10/06/2021     | Resolución pia centro residencial |
| 27998072B  | 15/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27770160Y  | 10/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 71910091Q  | 11/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27783226P  | 08/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 29901940P  | 20/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27552013Z  | 05/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 23556388H  | 22/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27958587V  | 17/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27921312W  | 08/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 13197402W  | 30/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27829372Q  | 04/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27923478Y  | 07/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27984118H  | 14/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 75780391Z  | 09/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 07588295C  | 21/06/2021     | Resolución pia centro residencial |
| 27981787X  | 20/11/2020     | Fallecimiento                     |
| 27643086F  | 20/06/2021     | Fallecimiento                     |
| X2432178C  | 14/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27545522D  | 19/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28237997T  |                | Fallecimiento                     |
| 27915609A  | 06/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 75850517J  | 18/06/2021     | Resolución pia pecef              |
| 29919390R  | 01/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27602499S  | 11/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28325018N  | 06/05/2021     | Traslado municipio                |
| 27911479J  | 03/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28318199R  | 07/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27771904W  | 15/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28342570S  | 01/07/2021     | Resolución pia pecef              |
| 24611107A  | 27/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28164051E  | 03/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28180294G  | 09/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 27926272V  | 24/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 01596998Q  | 03/06/2021     | Fin sad urgente                   |
| 27646249L  | 17/06/2021     | Fin sad urgente                   |
| 50289178T  | 11/06/2021     | Fallecimiento                     |
| 28221507R  | 22/06/2021     | Fin sad urgente                   |

Por lo que se les emplaza para que comparezcan ante este Área de Bienestar Social, Empleo y Planes Integrales de Transformación Social del Ayuntamiento de Sevilla Servicio de Intervención, Sección de Dependencia sito en Centro Social Polivalente «Virgen de los Reyes, C/ Fray Isidoro de Sevilla, n.º 1, 41009, Sevilla, en horario de 9.00 h a 14.00 h de lunes a viernes, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del edicto, a fin de que se haga entrega del correspondiente documento. Transcurrido este plazo se le tendrá por notificado a todos los efectos.

Lo que notifico a Vd., significándole que contra el acto anteriormente expresado, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación, de acuerdo con lo previsto en los arts. 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o bien interponer, directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, según el objeto de los actos, conforme a lo dispuesto en los arts. 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y arts. 14 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. También podrán utilizarse, no obstante, otros recursos si se estimasen oportunos.

Sevilla a 21 de diciembre de 2021.—El Secretario General, P.A. La Jefa de Servicio de Intervención de los Servicios Sociales, Amparo Pitel Huertas.

6W-10776

## SEVILLA

De conformidad con lo establecido en los Artículos 44 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública notificación del documento de citación para requerimiento de subsanación de la solicitud de dependencia a las personas que se relacionan a continuación, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

| <i>N.º expediente</i> | <i>Nombre/apellidos/domicilio</i>                | <i>Acto notificado</i> |
|-----------------------|--|------------------------|
| 4185501016501         | Jalil Hamdi<br>Juan de Ledesma, 8 Esc. Izq. 1º B | Subsanación solicitud  |

Por lo que se les emplaza para que comparezcan ante esta Dirección General de Asuntos Sociales del Ayuntamiento de Sevilla, Servicio de Intervención, Unidad de Trabajo Social Cerro-Su Eminencia, sito en calle Tarragona n.º 3 de Sevilla, en horario de 9.00 h. a 14.00 h. de lunes a viernes, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del edicto, a fin de que se haga entrega del correspondiente documento. Transcurrido este plazo se le tendrá por notificado a todos los efectos.

Lo que notifico a Vd., significándole que contra esta resolución por ser un acto de trámite no cabe recurso alguno. No obstante, podrán utilizarse cuantas acciones estime convenientes para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Sevilla a 21 de diciembre de 2021.—El Secretario General P.D. la Jefa del Servicio de Intervención de los Servicios Sociales, Amparo Pitel Huertas.

6W-10772

## SEVILLA

De conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública notificación del documento de citación para requerimiento de subsanación de la solicitud de dependencia a las personas que se relacionan a continuación, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido practicar.

| <i>Número de expediente</i> | <i>Nombre/Apellidos/Domicilio</i>  | <i>Acto notificado</i>                       |
|-----------------------------|--|--|
| 1449                        | Ana del Castillo Domínguez<br>C/ Bda. N.ª Sra. de la Oliva, n.º 15, 3.º B<br>41013 Sevilla | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 8700                        | Paulina Moreno Silva<br>C/ Don Quijote de la Mancha n.º 2, Bj B<br>41013 Sevilla           | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 8739                        | Manuela Vizarraga Martín<br>C/ José Manuel Caballero Bonald n.º 13, 3.º B<br>41013 Sevilla | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 3429                        | M.ª del Carmen García Selfa<br>C/ Juan Díaz del Moral n.º 8, 1.º B<br>41013 Sevilla        | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 2854                        | M.ª del Carmen Benítez Pérez<br>C/ Camino de Perfección n.º 4, 4.º C<br>41013 Sevilla      | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 9550                        | Francisca González Cortés<br>Bda. Ntra. Sra. de la Oliva n.º 22, 4.º A<br>41013 Sevilla    | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 10950                       | Eduvigis Rodríguez Luque<br>C/ Tamarguillo N.º 25, Puerta 1, 3.º B<br>41013 Sevilla        | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 8656                        | Jacqueline Carmona Salguero<br>C/ Don Juan Tenorio n.º 18, 3.º b<br>41013 Sevilla          | Requerimiento de subsanación de la solicitud |

| Número de expediente | Nombre/Apellidos/Domicilio  | Acto notificado                              |
|----------------------|---|--|
| 1166                 | Teresa Montadas Reinoso<br>Avda. de la Paz n.º 97, 3.º D<br>41013 Sevilla         | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 385                  | María Porras Vázquez<br>C/ Reina de la Paz n.º 8, 2.º C<br>41013 Sevilla          | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 7846                 | Fausto Reyes Ortiz<br>C/ El Libro del Buen Amor n.º 2, 2.º B<br>41013 Sevilla     | Requerimiento de subsanación de la solicitud |
| 7037                 | Juan Diego Soler Vera<br>C/ Ntra. Sra. de la Oliva n.º 61, 1.º A<br>41013 Sevilla | Requerimiento de subsanación de la solicitud |

Por lo que se les emplaza para que comparezcan ante esta Área de Bienestar Social y Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, Servicio de Intervención, Centro de Servicios Sociales Polígono Sur sito en Avda. de la Paz n.º 10 Sevilla, en horario de 9.00h a 14.00h de lunes a viernes, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del edicto, a fin de que se haga entrega del correspondiente documento. Transcurrido este plazo se le tendrá por notificado a todos los efectos.

Lo que notifico a Vd., significándole que contra esta resolución por ser un acto de trámite no cabe recurso alguno. No obstante podrán utilizarse, cuantas acciones estime convenientes para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Sevilla a 21 de diciembre de 2021.—El Secretario General, P.D. la Jefatura de Servicio de Intervención de los Servicios Sociales, Amparo Pitel Huertas.

34W-10774

---

SEVILLA

*Corrección de errores*

El Sr. Alcalde por resolución del Alcalde n.º 1173, de 20 de diciembre de 2021, ha tenido a bien disponer lo que sigue:

«Advertido error en la resolución n.º 1149 de 10 de diciembre de 2021 por la que se nombró a un miembro del Consejo Económico y Social de Sevilla a propuesta del Grupo Municipal Ciudadanos, procede su rectificación.

Por lo expuesto y conforme a lo establecido en el art. 109.2 de la Ley 39/2015, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, resuelvo:

Primero. Rectificar error advertido en la resolución número 1149 de 10 de diciembre de 2021 sobre designación de miembro del Consejo Económico y Social de Sevilla, en el sentido que:

Donde dice: Titular: Marta de los Ángeles Gómez Sánchez.

Debe decir: Laura Gómez Ruiz.

La representación del Grupo Municipal Ciudadanos en el Consejo Económico y Social de Sevilla queda integrada por las siguientes personas:

Titular: Laura Gómez Ruiz.

Suplente: José Carlos Miranda Terceño.

Segundo. Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Sevilla a 27 de diciembre de 2021.—La Jefe de Servicio de Alcaldía, Fátima Feu Viegas.

6W-10884

---

LA CAMPANA

Don Manuel Fernández Oviedo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Considerando que con fecha 20 de octubre de 2016 se efectuó la formalización del contrato administrativo de la obra consistente en «Electrificación del polígono industrial El Cruce en el municipio de La Campana (Sevilla)» entre el Ayuntamiento de La Campana y la entidad mercantil Electromur, S.A., con CIF: A30025886.

A la vista de que mediante acuerdo plenario de fecha 28 de diciembre de 2021 se ha acordado la resolución del contrato por demora en la comprobación del replanteo, con la conformidad de la entidad contratista.

Por todo lo cual, se tiene a bien publicar la resolución del referido contrato administrativo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

En La Campana a 10 de enero de 2022.—El Alcalde-Presidente, Manuel Fernández Oviedo.

34W-77

---

CARRIÓN DE LOS CÉSPEDES

Don José Francisco Coronado Monge, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que en cumplimiento del art. 12 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y del art. 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y habiéndose resuelto en Pleno de fecha 10 de enero de 2022 las alegaciones presentadas contra el acuerdo inicial de aprobación del



Presupuesto General para el ejercicio 2022, según acuerdo de Pleno de fecha 29 de noviembre de 2021, se considera definitivamente aprobado, procediéndose a su publicación resumido por capítulos, así como la plantilla de personal funcionario y laboral.

## PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022

## Resumen por capítulos

| Capítulo       | Denominación capítulo             | Previsión ingresos |
|----------------|-----------------------------------|--------------------|
| 1              | Impuestos directos                | 784.950,39 €       |
| 2              | Impuestos indirectos              | 9.582,04 €         |
| 3              | Tasas y otros ingresos            | 236.670,47 €       |
| 4              | Transferencias corrientes         | 1.252.187,33 €     |
| 5              | Ingresos patrimoniales            | 4.887,53 €         |
| 6              | Enajenación de inversiones reales |                    |
| 7              | Transferencias de capital         |                    |
| 8              | Activos financieros               |                    |
| 9              | Pasivos financieros               |                    |
| Total ingresos |                                   | 2.288.277,76 €     |

  

| Capítulo     | Denominación capítulo                     | Previsión gastos |
|--------------|---|------------------|
| 1            | Gastos de personal                        | 1.674.079,38 €   |
| 2            | Gastos en bienes corrientes y servicios   | 464.644,16 €     |
| 3            | Gastos financieros                        | 11.500,00 €      |
| 4            | Transferencias corrientes                 | 57.428,86 €      |
| 5            | Fondo de contingencia y otros imprevistos | 21.884,72 €      |
| 6            | Inversiones reales                        |                  |
| 7            | Transferencias de capital                 |                  |
| 8            | Activos financieros                       |                  |
| 9            | Pasivos financieros                       | 30.240,00 €      |
| Total gastos |   | 2.259.777,12 €   |

## PLANTILLA DE PERSONAL 2022

## Funcionarios de carrera

| Denominación  | N.º plazas | Grupo | Nivel | Vacantes | Observaciones |
|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 1.- HABILITACIÓN CARÁCTER NACIONAL                  |            |       |       |          |               |
| Secretario-Interventor                              | 1          | A1    | 26    | V        |               |
| 2.- ESCALA ADMINISTRACIÓN GENERAL                   |            |       |       |          |               |
| Administrativo/a                                    | 1          | C1    | 18    |          |               |
| 3.- ESCALA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL                  |            |       |       |          |               |
| Policía Local                                       | 2          | C1    | 14    | 1V       |               |
| Policía Local/Jefe de Policía Local                 | 1          | C1    | 14    | V        |               |
| Auxiliar Policía local                              | 1          | C2    | 16    |          |               |
| Técnico en Administración Especial. Asesor Jurídico | 1          | A2    | 24    |          |               |

## Personal laboral

| Denominación                                     | N.º | C/P | Vacantes | Grupo |
|--|-----|-----|----------|-------|
| 1.- SERVICIOS GENERALES                          |     |     |          |       |
| 1.1. Administración General                      |     |     |          |       |
| 1.1.1. Auxiliar Administrativo                   | 2   | C   |          | 07    |
| 1.1.2. Arquitecto Técnico                        | 1   | C   |          | 02    |
| 1.1.3. ADL                                       | 1   | C   |          | 02    |
| 1.1.4. Informático Guadalinfo                    | 1   | C   |          | 05    |
| 1.1.5. Auxiliar Administrativo Juzgado de Paz    | 1   | P   |          | 07    |
| 1.1.6. Vigilante                                 | 1   | C   |          | 10    |
| 1.2. Servicios Sociales                          |     |     |          |       |
| 1.2.1. Servicios Generales Asistenciales         |     |     |          |       |
| 1.2.1.1. Trabajador Social                       | 1   | C   |          | 02    |
| 1.2.1.2. Psicóloga                               | 2   | P   |          | 02    |
| 1.2.1.3. Animadora Sociocultural                 | 1   | C   |          | 02    |
| 1.2.1.4. Asesora Jurídica PIM                    | 1   | P   |          | 01    |
| 1.2.1.5. Auxiliares SAD                          | 4   | C   |          | 07    |
| 1.2.1.6. Auxiliares SAD                          | 2   | P   |          | 07    |
| 1.2.1.7. Entrenador Deportivo Servicios Sociales | 1   | P   |          | 02    |
| 1.2.2. Servicios de Residencia Municipal         |     |     |          |       |
| 1.2.2.1. Director Residencia                     | 1   | C   |          | 01    |
| 1.2.2.2. Fisioterapeuta                          | 1   | C   |          | 02    |
| 1.2.2.3. ATS                                     | 1   | C   |          | 02    |
| 1.2.2.4. Auxiliar de Clínica                     | 9   | C   |          | 07    |
| 1.2.2.5. Auxiliar de Cocina                      | 1   | C   |          | 06    |
| 1.2.3. Servicios Consultorio                     |     |     |          |       |
| 1.2.3.1. Auxiliar Administrativo                 | 1   | P   |          | 07    |

| <i>Denominación</i>                     | <i>N.º</i> | <i>C/P</i> | <i>Vacantes</i> | <i>Grupo</i> |
|---|------------|------------|-----------------|--------------|
| 1.3. Servicios de Educación             |            |            |                 |              |
| 1.3.1. Servicios de Guardería Municipal |            |            |                 |              |
| 1.3.1.1. Monitora                       | 1          | C          |                 | 04           |
| 1.3.1.2. Educadoras                     | 3          | C          |                 | 02           |
| 1.3.1.3. Auxiliar de Guardería          | 2          | C          |                 | 04           |
| 1.3.1.4. Directora de Guardería         | 1          | C          |                 | 02           |
| 1.3.2. Servicios de Apoyo en Colegios   |            |            |                 |              |
| 1.3.2.1. Monitor Apoyo Colegios         | 1          | P          |                 | 02           |
| 1.3.3. Escuela de Música                |            |            |                 |              |
| 1.3.3.1. Profesor Música                | 6          | P          |                 | 02           |
| 1.4. Obras y Servicios                  |            |            |                 |              |
| 1.4.1. Encargado de Obras               | 1          | C          |                 | 04           |
| 1.4.2. Oficial 1ª Albañil               | 2          | C          |                 | 08           |
| 1.4.3. Peón Pintor                      | 2          | C          |                 | 10           |
| 1.4.4. Encargado de Mantenimiento       | 1          | C          |                 | 04           |
| 1.4.5. Peón Limpieza                    | 8          | C          |                 | 10           |
| 1.5. Servicios de Cementerio            |            |            |                 |              |
| 1.5.1. Encargado                        | 1          | C          |                 | 04           |
| 1.6. Servicios de Cultura y Juventud    |            |            |                 |              |
| 1.6.1. Auxiliar Administrativo Cultura  | 1          | C          |                 | 07           |
| 1.6.2. Agente Dinamización Juvenil      | 1          | C          |                 | 05           |
| 1.7. Servicios de Deporte               |            |            |                 |              |
| 1.7.1. Socorristas                      | 2          | P          |                 | 04           |

La aprobación definitiva podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Carrión de los Céspedes a 11 de enero de 2022.—El Alcalde, José Francisco Coronado Monge.

34W-87

#### LOS PALACIOS Y VILLAFRANCA

Intentada la notificación de la liquidación correspondiente al concepto tributario y no habiéndose podido practicar por ser desconocidos en ese domicilio, por medio del presente Edicto se hace pública la notificación de la misma conforme a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las siguientes advertencias:

Primero. Si la publicación de este edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia se efectúe entre los días 1 y 15 del mes, el importe de estas liquidaciones puede ser ingresado hasta el día 20 del mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Caso de que la publicación se realizase entre los días 16 y el último del mes, el importe de estas liquidaciones puede ser ingresado hasta el día 5 del segundo mes posterior o, si éste no fuera hábil, hasta el inmediato hábil siguiente.

Una vez transcurridos los plazos indicados, el importe de dichas liquidaciones será exigido por la vía ejecutiva con los recargos siguientes: 1.- Del 5% de apremio y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario antes de la notificación de providencia de apremio. 2.- El recargo de apremio reducido será del 10% y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del art. 62 de la Ley General Tributaria, para las deudas apremiadas. 3.- El recargo de apremio ordinario será del 20% y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo. 4.- El recargo de apremio ordinario es compatible con los intereses de demora. Cuando resulte el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del período ejecutivo.

Segundo. Contra la resolución aprobatoria de la liquidación tributaria, podrá interponer, potestativamente, Recurso de reposición ante el órgano que dictó la misma, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél que tenga la presente notificación, o bien recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, según lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 7/85, reguladora de las Bases de Régimen Local, artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2002, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Hacienda Locales y Ley Reguladora de lo Contencioso Administrativo. Contra la resolución del recurso de reposición no puede interponerse nuevo recurso de reposición pudiendo interponer recurso contencioso administrativo, en el plazo de dos meses, desde la notificación expresa del recurso de reposición.

La interposición de recurso o reclamación no paralizará la acción administrativa para la cobranza del débito, sino en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del Reglamento General de Recaudación.

#### Mercadillo

| <i>N.º liquidación</i> | <i>Apellidos y nombre</i> | <i>DNI/CIF</i> | <i>Importe</i> |
|------------------------|---------------------------|----------------|----------------|
| 7/2020 (enero)         | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 52,92          |
| 7/2020 (febrero)       | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 70,56          |
| 7/2020 (marzo)         | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 52,92          |
| 7/2020 (junio)         | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 23,24          |
| 7/2020 (julio)         | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 88,20          |
| 7/2020 (agosto)        | Manuela Flores Moreno     | ***2746**      | 52,92          |

| N.º liquidación | Apellidos y nombre    | DNI/CIF   | Importe |
|-----------------|-----------------------|-----------|---------|
| 7/2020 (sept)   | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 88,20   |
| 7/2020 (oct)    | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 70,56   |
| 7/2020 (nov)    | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 70,56   |
| 7/2020 (dic)    | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 88,20   |
| 7/2021 (enero)  | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 52,92   |
| 7/2021 (marzo)  | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 88,20   |
| 7/2021 (abril)  | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 70,56   |
| 7/2021 (mayo)   | Manuela Flores Moreno | ***2746** | 70,56   |
| 7/2021 (junio)  | Manuel Flores Moreno  | ***2746** | 88,20   |
| 7/2021 (julio)  | Manuel Flores Moreno  | ***2746** | 70,56   |

En Los Palacios y Villafranca a 28 de diciembre de 2021.—El alcalde-Presidente, Juan Manuel Valle Chacón.

6W-10907

#### EL RUBIO

Resolución de Alcaldía núm. 1/2022, de 3 de enero.

Encontrándose enfermo el titular de la Alcaldía, don Rafael de la Fe Haro, y teniendo previsto que esta situación se mantenga, al menos, hasta el próximo día 9 de enero de 2022 inclusive, se precisa que todas las funciones del cargo sean asumidas por el sustituto corporativo correspondiente, que quedaría durante dicho período, como Alcalde-Accidental.

En consecuencia y para cubrir esta ausencia en la Administración Municipal, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y 43 a 45, 114 a 118, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el presente vengo en resolver:

Primero: Delegar en el Segundo Teniente de Alcalde, don Manuel Ignacio Pardillo Reyes, todas las competencias que la Ley atribuye a esta Alcaldía, desde el día 3 al 9 de enero de 2022, ambos inclusive, quedando por tanto como Alcalde-Accidental en dicho período.

Segundo: Comunicar la presente resolución al delegado.

Tercero: Publíquese en el «Boletín Oficial» de la provincia, sin perjuicio de que surta efectos desde el día 3 de enero del presente año.

Cuarto: Dar cuenta al Pleno de la Corporación del contenido de esta resolución, en la primera sesión que éste celebre.

Quinto: Aplicar, respecto a todo lo no previsto expresamente en la presente resolución, las reglas que para la delegación de competencias del Alcalde se prevén en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Rubio a 4 de enero de 2022.—El Alcalde accidental, Manuel Ignacio Pardillo Reyes.

6W-93

#### SALTERAS

Advertido error en el anuncio de aprobación definitiva del presupuesto general del Ayuntamiento de Salteras para el ejercicio 2022, insertado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 301 de 31 de diciembre de 2021, consistente el mismo en la no publicación completa la relación de puestos de trabajo, por lo que se procede a su publicación íntegra:

##### Relación de puestos de trabajo

| Área                           | Servicio                                       | CP     | Denominación                 | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr.       | Niv.   | Especif.  | Dedic.              | Adscripciones/<br>observaciones         |
|--------------------------------|--|--------|------------------------------|-------|---|----|-----|------|-----------|--------|-----------|---------------------|---|
| 1. Área de Servicios Generales | 1.1. Alcaldía/Presidencia                      | 1.1.1  | Secretario/a Alcaldía        | 1     | 0 | -  | E   | -    | A2        | 16     | 9.664,90  | Normal              |   |
|                                | 1.2. Secretaría General                        | 1.2.1. | Secretario/a                 | 1     | 1 | NS | F   | FHN  | A1        | 29     | 15.305,08 | Normal              |   |
|                                |  | 1.2.2. | Vicesecretario/a             | 1     | 0 | NS | F   | FHN  | A1        | 26     | 14.457,11 | Normal              |   |
|                                |  | 1.2.3. | Auxiliar Administrativo/a    | 1     | 1 | -  | L   | -    | C2        | 9      | 6.148,80  | Normal              |   |
|                                |  | 1.2.4. | Auxiliar Atención Ciudadanía | 1     | 1 | -  | L   | -    | C2        | 9      | 4.632,70  | Normal              |   |
|                                |  | 1.2.5. | Conserje                     | 1     | 0 | -  | L   | -    | E         | 7      | 4.591,58  | Normal              |   |
|                                |  | 1.2.6. | Vigilante-Notificador/a      | 1     | 0 | -  | L   | -    | C2        | 14     | 9.687,30  | Especial dedicación | C. disponibilidad 325,23 euros/mes x 14 |
|                                |  | 1.2.7. | Auxiliar Administrativo      | 2     | 2 | NS | F   | AG   | C2        | 9      | 6.148,80  | Normal              |   |
| 1.2.8.                         | Administrativo Segunda actividad Policía Local | 1      | 1                            | NS    | F | AG | C1  | 19   | 11.079,59 | Normal |           |                     |   |

| Área                           | Servicio                   | CP     | Denominación              | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Niv. | Especif.  | Dedic.              | Adscripciones/<br>observaciones                          |
|--------------------------------|----------------------------|--------|---------------------------|-------|---|----|-----|------|-----|------|-----------|---------------------|--|
| 1. Área de Servicios Generales | 1.3. Hacienda-Intervención | 1.3.1. | Interventor/a             | 1     | 1 | NS | F   | FHN  | A1  | 29   | 15.305,08 | Normal              |  |
|                                |                            | 1.3.2. | Tesorero/a                | 1     | 1 | NS | F   | FHN  | A1  | 24   | 10.754,80 | Normal              |  |
|                                |                            | 1.3.3. | Técnico de Gestión        | 1     | 0 | NS | F   | AG   | A2  | 22   | 7.872,76  | Normal              |  |
|                                |                            | 1.3.4. | Auxiliar Administrativo/a | 1     | 0 | NS | L   | -    | C2  | 9    | 7.055,90  | Especial dedicación | C. Juzgado<br>422,24 euros/<br>mes x 12<br>CPT: 1.031,52 |
|                                |                            | 1.3.5. | Auxiliar Administrativo/a | 1     | 0 | NS | L   | -    | C2  | 9    | 6.150,88  | Normal              |  |
|                                |                            | 1.3.6. | Auxiliar Administrativo   | 1     | 1 | NS | F   | AG   | C2  | 9    | 7.055,86  | Normal              |  |
|                                |                            | 1.3.7. | Auxiliar Administrativo   | 1     | 1 | NS | F   | AG   | C2  | 9    | 6.150,90  | Normal              |  |
|                                | 1.4. Recursos Humanos      | 1.4.1. | Técnico de Gestión        | 1     | 0 | NS | F   | AG   | A2  | 22   | 6.843,48  | Normal              |  |

| Área                           | Servicio                                   | CP           | Denominación                             | N.º p           | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Nivel | Especif. | Dedicación                | Adscripciones/<br>observaciones |
|--------------------------------|--|--------------|--|-----------------|---|----|-----|------|-----|-------|----------|---------------------------|---------------------------------|
| 2. Área de Promoción Ciudadana | 2.1. Consumo                               | 2.1.1.       | Técnico de Consumo                       | 1               | 1 | S  | L   | -    | A2  | 16    | 4.041,24 | Tiempo parcial<br>59,92 % |                                 |
|                                |  | 2.2. Cultura | 2.2.1.                                   | Técnico Cultura | 1 | 1  | NS  | L    | -   | A2    | 16       | 4.932,62                  | Normal                          |
|                                | 2.2.2.                                     |              | Técnico Biblioteca                       | 1               | 1 | S  | L   | -    | A2  | 16    | 3.232,88 | Tiempo parcial<br>64,00 % |                                 |
|                                | 2.2.3.                                     |              | Auxiliar Biblioteca                      | 2               | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 5.060,58 | Normal                    |                                 |
|                                | 2.3. Deportes                              | 2.3.1.       | Técnico Deportes                         | 1               | 1 | NS | L   | -    | A2  | 16    | 5.071,50 | Normal                    |                                 |
|                                |  | 2.3.2.       | Auxiliar Administrativo                  | 1               | 0 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 6.150,90 | Normal                    |                                 |
|                                | 2.4. Escuela infantil                      | 2.4.1.       | Director/a Escuela Infantil              | 1               | 0 | S  | L   | -    | A1  | 20    | -        | Normal                    |                                 |
|                                |  | 2.4.2.       | Profesor/a Escuela Infantil              | 3               | 0 | S  | L   | -    | A2  | 16    | -        | Normal                    |                                 |
|                                |  | 2.4.3.       | Técnico Educación Infantil               | 5               | 0 | S  | L   | -    | B   | 16    | -        | Normal                    |                                 |
|                                |  | 2.4.4.       | Auxiliar Educación Infantil              | 4               | 1 | S  | L   | -    | C2  | 6     | 1.712,90 | Normal                    |                                 |
|                                |  | 2.4.5.       | Auxiliar Educación Infantil              | 1               | 0 | S  | L   | -    | C2  | 6     | 1.759,80 | Tiempo parcial<br>66,66%  |                                 |
|                                | 2.5. Educación                             | 2.5.1        | Auxiliar Colegios                        | 1               | 1 | NS | L   | -    | E   | 7     | 865,48   | Tiempo parcial<br>37,33 % |                                 |
|                                | 2.6. Comunicación y desarrollo tecnológico | 2.6.1.       | Dinamizador/a "Guadalinfo"               | 1               | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.801,56 | Normal                    |                                 |
|                                | 2.7. Juventud, desarrollo y formación      | 2.7.1.       | Técnico Juventud, Desarrollo y Formación | 1               | 1 | NS | L   | -    | A2  | 16    | 5.058,76 | Normal                    |                                 |

| Área                             | Servicio                              | CP     | Denominación               | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Nivel | Especif. | Dedicación                | Observaciones |
|----------------------------------|---------------------------------------|--------|----------------------------|-------|---|----|-----|------|-----|-------|----------|---------------------------|---------------|
| 3. Servicios Sociales e Igualdad | 3.1. Servicios Sociales Comunitarios  | 3.1.1. | Psicólogo/a                | 1     | 1 | S  | L   | -    | A1  | 20    | -        | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.1.2. | Trabajador/a Social        | 1     | 0 | S  | L   | -    | A2  | 16    | 6.025,04 | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.1.3. | Trabajador/a Social        | 1     | 1 | S  | L   | -    | A2  | 16    | 4.447,24 | Tiempo parcial<br>73,80 % |               |
|                                  |                                       | 3.1.4. | Educador/a Social          | 1     | 1 | S  | L   | -    | A2  | 16    | -        | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.1.5. | Dinamizador/a Mayores      | 1     | 1 | NS | L   | -    | E   | 14    | 1.359,26 | Tiempo parcial<br>66,38 % |               |
|                                  |                                       | 3.1.6. | Auxiliar Administrativo SS | 1     | 0 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 1.196,16 | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.1.7. | Auxiliar Ayuda a Domicilio | 4     | 4 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 3.202,78 | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.1.8. | Auxiliar Ayuda a Domicilio | 2     | 2 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 2.818,48 | Tiempo parcial<br>88,00 % |               |
|                                  | 3.2. Centro de Información a la Mujer | 3.2.1. | Licenciada CIM             | 1     | 1 | S  | L   | -    | A1  | 20    | 5.750,36 | Normal                    |               |
|                                  |                                       | 3.2.2. | Técnico CIM                | 1     | 1 | NS | L   | -    | A2  | 16    | 4.981,62 | Normal                    |               |

| Área                   | Servicio           | CP     | Denominación           | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Nivel | Especif.  | Dedicación | Observaciones |
|------------------------|--------------------|--------|------------------------|-------|---|----|-----|------|-----|-------|-----------|------------|---------------|
| 4. Seguridad Ciudadana | 4.1. Policía Local | 4.1.1. | Jefatura Policía Local | 1     | 1 | NS | F   | AE   | C1  | 19    | 13.735,68 | Normal     |               |
|                        |                    | 4.1.2. | Policía Local          | 7     | 3 | NS | F   | AE   | C1  | 19    | 11.079,60 | Normal     |               |

| Área                               | Servicio  | CP      | Denominación                          | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Nivel | Especif. | Dedicación               | Adscripciones/<br>Observaciones                                |
|------------------------------------|---|---------|---------------------------------------|-------|---|----|-----|------|-----|-------|----------|--------------------------|--|
| 5. Área de Servicios Territoriales | 5. 1. Infraestructuras, Sostenibilidad y Festejos | 5.1.1.  | Administrativo                        | 1     | 1 | NS | L   | -    | C1  | 11    | 3.748,76 | Normal                   |  |
|                                    |   | 5.1.2.  | Auxiliar Administrativo               | 1     | 0 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 6.150,90 | Normal                   |  |
|                                    |   | 5.1.3.  | Encargado/a General Obras y Servicios | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.147,22 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14                  |
|                                    |   | 5.1.4.  | Encargado/a Limpieza Viaria           | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.348,54 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14                  |
|                                    |   | 5.1.5.  | Conductor                             | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.147,22 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14                  |
|                                    |   | 5.1.6.  | Oficial 1ª Electricidad               | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.156,18 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14                  |
|                                    |   | 5.1.7.  | Oficial 2ª Electricidad               | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.156,18 | Normal                   |  |
|                                    |   | 5.1.8.  | Oficial Jardinería                    | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 11    | 2.602,74 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14<br>CPT: 2.496,06 |
|                                    |   | 5.1.9.  | Oficial Albañilería-Sepulturero       | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 11    | 1.938,86 | Especial dedicación      | C. Disponibilidad<br>314,06 euros/mes<br>x 14<br>CPT: 2.882,88 |
|                                    |   | 5.1.10. | Oficial 2ª Mantenimiento              | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 4.156,32 | Normal                   | C. Disponibilidad<br>187,16 euros/mes<br>x 14                  |
|                                    |   | 5.1.11. | Operario Mantenimiento                | 1     | 1 | NS | L   | -    | C2  | 9     | 2.569,56 | Tiempo parcial<br>49,86% |  |
|                                    |   | 5.1.12. | Peón Mantenimiento                    | 1     | 1 | NS | L   | -    | E   | 9     | 1.974,56 | Normal                   |  |



| Área                               | Servicio                   | CP     | Denominación        | N.º p | V | TP | Cl. | Esc. | Gr. | Nivel | Especif  | Dedicación | Adscripciones/<br>Observaciones |
|------------------------------------|----------------------------|--------|---------------------|-------|---|----|-----|------|-----|-------|----------|------------|---------------------------------|
| 5. Área de Servicios Territoriales | 5.2. Urbanismo y Proyectos | 5.2.1. | Arquitecto Superior | 1     | 1 | S  | L   | -    | A1  | 20    | 8.853,46 | Normal     |                                 |
|                                    |                            | 5.2.1. | Arquitecto Superior | 1     | 1 | S  | F   | AE   | A1  | 20    | 8.853,46 | Normal     |                                 |
|                                    |                            | 5.2.2. | Arquitecto Técnico  | 1     | 0 | S  | F   | AG   | A2  | 24    | 7.872,76 | Normal     |                                 |
|                                    |                            | 5.2.3. | Administrativo      | 1     | 1 | NS | L   | AG   | C1  | 11    | 3.748,78 | Normal     |                                 |
|                                    |                            | 5.2.4. | Administrativo      | 1     | 1 | NS | F   | AG   | C1  | 11    | 3.748,78 | Normal     |                                 |

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Salteras a 10 de enero de 2022.—El Alcalde Presidente, Antonio Valverde Macías.

6W-78

### VALENCINA DE LA CONCEPCIÓN

Don Antonio Manuel Suárez Sánchez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción (Sevilla), ha aprobado, por Resolución de alcaldía el pasado 30 de noviembre de 2021, las Bases que han de regir la convocatoria y proceso de selección del personal de oficio (Oficiales 1.ª Construcción, Peones Ordinarios), así como la creación de Bolsa de Empleo para el «Programa de Empleo y Apoyo empresarial» encuadrado en el Plan de Reactivación económica y social de la provincia de Sevilla 220-2021 (Plan Contigo) de la Excm. Diputación de Sevilla. Línea 5 «Mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción» cuyo texto literal es el siguiente:

«Vista la propuesta de Bases que han de regir la convocatoria y proceso de selección del personal de oficio (Oficiales 1ª construcción, peones ordinarios), así como la creación de Bolsa de Empleo para el «Programa de Empleo y Apoyo empresarial» encuadrado en el Plan de Reactivación económica y social de la provincia de Sevilla 220-2021 (Plan Contigo) de la Excm. Diputación de Sevilla. Línea 5 «Mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción».

Y en uso de las atribuciones que me están conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, he resuelto:

Primero.—Aprobar las Bases que han de regir la convocatoria y proceso de selección del personal de oficio (Oficiales 1ª construcción, peones ordinarios), así como la creación de Bolsas de Empleo para el «Programa de Empleo y Apoyo empresarial» encuadrado en el Plan de Reactivación Económica y Social de la provincia de Sevilla 220-2021 (Plan Contigo) de la Excm. Diputación de Sevilla. Línea 5 «Mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción», cuya redacción es la establecida en el Anexo I.

Segundo.—Dar cuenta del contenido de esta resolución a los Departamentos de Desarrollo Local, Obras y Servicios, Intervención y Secretaría a los efectos oportunos.

**BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE OFICIO (OFICIALES 1ª CONSTRUCCIÓN, PEONES ORDINARIOS), ASÍ COMO LA CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA EL «PROGRAMA DE EMPLEO Y APOYO EMPRESARIAL» ENCUADRADO EN EL PLAN DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA 2020-2021 (PLAN CONTIGO) DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN DE SEVILLA. LÍNEA 5 «MEJORAS DE ESPACIOS PRODUCTIVOS Y DE FORMACIÓN CON MAYORES DE 45 AÑOS PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN Y CON OTROS COLECTIVOS CON DIFICULTAD DE INSERCIÓN LABORAL»**

Primera. *Objeto de esta convocatoria.*

El objeto de la presente convocatoria es la selección y provisión en régimen de contratación laboral (ejecución de programas de carácter temporal) de los puestos de trabajo en ocupaciones de oficios relacionados a continuación, y la creación de una bolsa de empleo para cada una de las categorías profesionales, al objeto de la puesta en marcha y 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. La vigencia del Plan Contigo, cuyas actuaciones deben estar finalizadas con anterioridad al 30 de septiembre de 2022, o 31 de diciembre de 2022 si el llamamiento corresponde a la ampliación del Plan Contigo, 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. La ampliación de los Programas existentes o aprobación de nuevos Programas del Plan permitirán mantener la vigencia de las bolsas de trabajo hasta la finalización de los mismos.

Relación de puestos de trabajo ubicados en la Línea 5 del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial: Línea 5. Mejoras de espacios productivos y de formación a través de la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción laboral.

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Denominación del puesto | Oficial 1.ª Albañilería   |
| Régimen                 | Personal laboral temporal   |
| Modalidad contractual   | Obra y Servicio   |
| Unidad/Área             | Delegación de Obras y Servicios                                       |
| Categoría profesional   | Grupo 8   |
| Titulación exigible     | No se requiere  |
| Sistema selectivo       | Concurso de méritos   |
| Funciones a desempeñar  | Las propias del puesto en función del Proyecto al que esté vinculado. |
| Duración                | En función del proyecto   |
| N.º de puestos          | 16  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Denominación del puesto | Peón ordinario                                 |
| Régimen                 | Personal laboral temporal                      |
| Modalidad contractual   | Obra y Servicio                                |
| Unidad/Área             | Delegación Obras y Servicios                   |
| Categoría profesional   | Grupo 10                                       |
| Titulación exigible     | No se requiere                                 |
| Sistema selectivo       | Concurso de méritos                            |
| Funciones a desempeñar  | Las propias del puesto                         |
| Duración                | En función del proyecto al que esté vinculados |
| N.º de puestos          | 37   |

La vinculación con este Ayuntamiento es temporal, de conformidad con el artículo 11 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, al objeto de la puesta en marcha y ejecución del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial- Línea 5 relativa a «Mejora de Espacios Productivos y de Formación a través de la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción laboral».

El sistema de selección será mediante Concurso de Méritos.

Segunda. *Modalidad de contrato y funciones.*

La modalidad del contrato será en régimen laboral temporal a través de contrato por obra o servicio regulado en 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.

El carácter del contrato es temporal y en régimen de dedicación a tiempo parcial o completa dependiendo de las necesidades del servicio y de la disponibilidad de crédito por la concesión de la subvención por la Diputación Provincial de Sevilla en el marco del Plan Contigo, Línea 5, del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial.

En el caso de suspensión de la concesión de subvención o de terminación del crédito finalizarán los contratos hasta ese momento en vigor por falta de créditos al carecer de financiación. El contrato que firmarán aquellas personas seleccionadas que sean llamadas para realizar la prestación contemplará la duración y jornada de este, que será en función del proyecto al que esté vinculado. La relación laboral deberá estar finalizada antes del 30 de septiembre de 2022 o 31 de diciembre de 2022 si el llamamiento corresponde a la ampliación del Plan Contigo. 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 Obras y Servicios, en atención a las necesidades del servicio.

El salario será el establecido para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción.

Las funciones a desarrollar serán las propias de cada puesto de trabajo en relación con los trabajos programados en la línea 5 del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020/2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla a ejecutar por este Ayuntamiento.

Tercera. *Legislación aplicable y publicidad.*

Además de lo dispuesto en las presentes bases, le será de aplicación a esta convocatoria el 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; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; el R.D. Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local; Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de Administración Local; Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía; R.D. 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración del Estado; Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el Convenio Colectivo de aplicación, así como las Bases regulatorias del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial que se enmarca en el Plan de Reactivación Económica y Social 2020-2021 (Plan Contigo), publicado en el Boletín de la Oficial de la Provincia de Sevilla número 8, de 12 de enero de 2021.

La convocatoria del proceso selectivo se realizará mediante anuncio en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento y el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla

Una vez iniciado el proceso selectivo, todos los actos integrantes del mismo se publicarán en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

Las personas que formen parte en el presente proceso selectivo autorizan con su participación, la cesión de sus datos de carácter personal a los efectos de publicidad del listado de admisión, calificaciones y resultados y cualesquiera otros fines directamente relacionados con el proceso selectivo.

Cuarta. *Condiciones de admisión de aspirantes.*

Para ser admitidos/as a la realización de las pruebas selectivas para el acceso a las plazas convocadas, de conformidad con el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, será necesario que las personas aspirantes reúnan, a la fecha de finalización del plazo para la presentación de solicitudes, los siguientes requisitos y condiciones, que deberán mantenerlos durante todo el proceso selectivo:

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del R.D.L 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público.
- Tener cumplidos 45 años, y/o ser desempleado/a de larga duración (que lleven al menos 9 meses inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, dentro de los últimos 18 meses anteriores a la fecha de inicio de plazo de solicitud de participación)

- c) No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración pública, ni hallarse inhabilitado/a para el ejercicio de las funciones públicas. Los aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar, igualmente, no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado, el acceso a la Función Pública.
- d) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto.
- e) No se exige titulación.
- f) No estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente que inhabilite para el ejercicio de las funciones públicas. Dicho requisito se entiende que ha de ir referido a la fecha de la toma de posesión, en su caso.
- g) No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida el normal ejercicio de las funciones a desempeñar.

Las personas aspirantes con discapacidad serán admitidas en condiciones de igualdad con los demás aspirantes, salvo que la restricción padecida les hiciera incumplir el requisito correspondiente a «no padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida el normal ejercicio de las funciones a desempeñar».

#### Quinta. *Forma y plazo de presentación de instancias.*

Quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud mediante instancia dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, 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, así como hacer la autobaremación de los méritos.

El plazo de presentación de solicitudes será de 5 días hábiles contados desde el día siguiente al de la fecha de publicación del anuncio de la convocatoria en «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento, o en soporte papel en el Registro General del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción los días laborales, desde las 9,00 horas a las 14,00 horas o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Junto a la instancia se deberá presentar la siguiente documentación:

- Documento nacional de identidad.
- Documentos acreditativos de los méritos a valorar (contratos de trabajo; título, diploma o certificado de los cursos).
- Informe de vida laboral actualizado en el mes de inicio del plazo de solicitud.
- Demanda de empleo e Informes de períodos de inscripción.
- Curriculum vitae.

Los/as aspirantes deberán hacer constar en la instancia los datos relativos a los méritos a valorar. No serán objeto de valoración aquellos méritos que no se detallen y se acrediten en la instancia, en particular, los certificados para acreditar los cursos de formación o similares deberán determinar expresamente el número de horas de duración.

Siendo motivo de inadmisión en el procedimiento de selección los solicitantes que no aporten junto con la solicitud la documentación anteriormente indicada.

Los/as aspirantes quedan vinculados a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza. Sin perjuicio de lo preceptuado en el artículo 68.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los anuncios en referencia a este procedimiento selectivo serán publicados, así mismo, en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción.

La presentación del candidato/a al proceso selectivo conlleva el conocimiento y aceptación de las bases de la presente convocatoria.

Quienes deseen participar en más de una categoría profesional, deberá presentar una solicitud por cada puesto al que aspira.

#### Sexta. *Admisión de candidatos.*

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/s con indicación, en este último caso, de la causa de exclusión. En dicha resolución se señalará un plazo de 2 días hábiles para subsanar los posibles errores en las solicitudes y formular reclamaciones contra la misma.

No se considera subsanable la falta de justificación de los méritos a valorar. Sólo se baremarán los méritos acreditados en el momento de la solicitud.

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 y determinando la composición del Comité Técnico de Valoración, que se publicará en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción.

En el supuesto de no presentarse reclamación ni subsanación alguna, la lista de admitidos resultará definitiva.

#### Séptima. *Tribunal de selección.*

El Tribunal de selección estará integrada por: un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y dos Vocales (empleados/as municipales de igual o superior categoría al puesto convocado), así como una persona suplente para cada uno de ellos que acudirá cuando no pueda hacerlo el vocal designado.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurren alguna de dichas circunstancias o cuando hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a la función pública en los cinco años anteriores a esta convocatoria.

Las resoluciones de los órganos de selección vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo dispuesto en el artículo 106 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas.

El Tribunal de selección podrá disponer la incorporación a sus sesiones de asesores especialistas, que se limitarán exclusivamente a prestar al Tribunal el asesoramiento propio de su especialidad, así como designar colaboradores técnicos, administrativos y de servicios.

El Tribunal quedará facultado para resolver las dudas que pudieran surgir en la aplicación de las bases y para decidir respecto a lo no contemplado en las mismas. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los presentes, resolviendo, en caso de empate, el voto de calidad del que actúe como presidente.

El Tribunal resolverá cualquier incidencia o reclamación que no tenga naturaleza de recurso, siempre que se formule ante el secretario de la misma, antes de la calificación de la prueba correspondiente, inmediatamente antes de la realización de la siguiente o antes de su disolución con la firma del acta final del proceso selectivo.

Los miembros del Tribunal son responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, así como de todas las actuaciones que deriven del desarrollo del proceso selectivo.

*Octava. Sistema de selección:*

El procedimiento de selección, dada la urgencia e inmediatez de la contratación, se realizará mediante el sistema de concurso; donde se valorarán los méritos presentados y acreditados por los aspirantes, y se efectuará asignando a cada uno de ellos los puntos que les correspondan, con arreglo al baremo que se relaciona a continuación:

El baremo de méritos será de un máximo de 10 puntos (formación y experiencia) a distribuir de la siguiente manera:

1. Formación: la puntuación máxima por este concepto será de 3 puntos. Por la participación como alumno/a en cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones a desarrollar cuyos títulos hayan sido expedidos por centros oficiales u homologados.

- Más de 300 horas: 3 puntos.
- De 150 a 300 horas: 2 puntos.
- De 50 a 149 horas: 1 punto.
- Menos de 50 horas: 0,5 puntos.

Los justificantes de los méritos deberán aportarse mediante la presentación del correspondiente título, diploma o certificado, debiendo constar expresamente la duración y el contenido de los mismos, siempre que se trate de acciones formativas organizadas por una Administración Pública, Universidad, Colegios Profesionales, Institutos, Escuelas Oficiales, instituciones sindicales o privadas, siempre que cuenten con la colaboración u homologación (las acciones formativas) de una Administración o institución de Derecho Público. Estarán incluidas, en todo caso, todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

2. Experiencia laboral: la puntuación máxima por este concepto será de 7 puntos.

- Por mes completo trabajado en la Administración Pública o Empresa Pública en categoría igual o similar al puesto convocado: 0,2 puntos/mes.
- Por cada mes de servicios prestados en la empresa privada, o en organismos y entidades que integran el sector público y que tengan naturaleza jurídico privada en puestos de igual o similares características al puesto al que se aspira: 0,1 puntos/mes.
- Igualmente se valorarán los períodos trabajados en la misma categoría inferiores al mes y los servicios prestados a tiempo parcial calculándose a prorrata de la puntuación establecida en el punto anterior (0,20 o 0,10 puntos respectivamente), calculándose el mes de 30 días. No se valorarán las actividades desarrolladas como becario y voluntariado en prácticas conducentes a la obtención de un título. No se tendrán en cuenta, en ningún caso, aquellos trabajos no acreditados mediante relación funcional, contratación laboral o en régimen de autónomo.

La acreditación de los servicios prestados en Administración Pública se realizará mediante: Informe de Vida Laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, y los correspondientes contratos de trabajo.

La acreditación de los servicios prestados en empresa privada mediante: Contrato de trabajo e Informe de Vida Laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para trabajadores autónomos, la experiencia se justificará mediante modelo 036 y el Informe de Vida Laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social o por la Mutualidad con la que tenga las contingencias y el Certificado del Colegio Profesional donde se indique período de alta.

La documentación acreditativa de los méritos se entregará junto a la solicitud. Aquella que no se aporten junto a la solicitud; no será baremada.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los aspirantes para que acrediten tanto su personalidad como que reúnen los requisitos exigidos para tomar parte en las pruebas selectivas.

*Novena. Calificaciones definitivas.*

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases del concurso y en caso de producirse un empate en la puntuación, el orden se resolverá a favor de quien registre una mayor puntuación en el apartado de «Experiencia» y de seguir persistiendo el empate, por el orden alfabético que determine la letra resultante de un sorteo.

*Décima. Relación de integrantes de la Bolsa, presentación de documentos y propuesta de contratación.*

Terminada la calificación del proceso selectivo, el Tribunal de selección publicará en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción, la relación de candidatos/as que hubiesen superado el mismo, por el orden de puntuación alcanzada.

Una vez publicado el resultado del proceso, y por quienes tengan la consideración de interesados/as, se podrá presentar alegaciones en el plazo de 2 días hábiles siguientes, las cuales serán resueltas por la Presidencia.

Una vez resueltas las alegaciones o reclamaciones presentadas, la relación definitiva de integrantes de las Bolsas se elevará al Sr. Alcalde para que proceda a formalizar contrato de trabajo con el aspirante que hubiera obtenido la mejor calificación y, una vez formalizado, proceda a constituir la bolsa de trabajo con aquellos aspirantes que, superado el proceso selectivo, no hubieran formalizado el correspondiente contrato de trabajo.

*Undécima. Constitución y funcionamiento de la bolsa de trabajo.*

Todas las personas aspirantes admitidas al proceso de selección, serán incluidas en una bolsa a los efectos de la gestión del Plan Provincial de Reactivación Económica y Social 2020/2021 (Plan Contigo) de la Diputación de Sevilla, en este Ayuntamiento, al objeto de cubrir de manera rápida y ágil futuras situaciones que pudieran producirse durante su ejecución.

El orden de prelación de la bolsa vendrá determinado por la mayor puntuación obtenida en el proceso selectivo.

Las personas aspirantes que sean llamados para ser contratados deben presentar los documentos originales acreditativos de las condiciones que para tomar parte del proceso selectivo se exigen en esta convocatoria. De no presentar la documentación; serán excluidos de la bolsa de trabajo.

Las personas interesadas deberán tener permanentemente actualizado un número de teléfono (preferentemente móvil) y una dirección de correo electrónico para su localización. La notificación de la vacante ofertada se realizará por el siguiente orden:

- Mediante llamada telefónica.
- Mediante correo electrónico.
- Si no se recibe respuesta de la persona candidata a la llamada telefónica, y en su caso el correo electrónico en el plazo de 24 horas desde su envío, se pasará a los siguientes componentes de la bolsa.

La renuncia del contrato por causa justificada, no dará lugar a la exclusión de la bolsa de empleo, pero ocasionará un cambio de lugar del puesto dentro de la misma, pasando a ocupar el último puesto como integrante de la Bolsa.

Son causas que justifican la renuncia a una oferta de trabajo y que implican el mantenimiento dentro de la bolsa de empleo:

— Estar en situación de ocupado, con contrato de duración superior al ofertado, debidamente justificado o, prestando servicios en el Ayuntamiento como personal contratado, en cualquiera de las formas admitidas en derecho, laboral o funcionario interino.

— Estar en situación de Suspensión por accidente, baja por enfermedad, intervención quirúrgica, internamiento hospitalario, maternidad, embarazo de alto riesgo y situación de riesgo o necesidad acreditada por facultativo que exija la lactancia natural de menores de nueve meses. La acreditación documentada de la finalización de tal circunstancia dará lugar a la reposición en el mismo lugar del orden de lista en las Bolsas de Trabajo en que se encontrará la persona afectada.

— Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Duodécima. *Protección de datos de carácter personal.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la L.O. 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este impreso van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo se le informa que la recogida y tratamiento de datos tiene como finalidad la gestión del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial que se enmarca dentro del Plan Contigo de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla. De acuerdo con lo previsto en la citada ley puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito al Registro general del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción.

Base final. *Impugnaciones.*

Las presentes bases, así como los actos administrativos que se deriven de ellas, podrán ser impugnadas por las personas interesadas en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### ANEXO II: SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN

Proceso de selección del personal de oficio (Oficiales 1.ª Construcción y Peones Ordinarios), así como la creación de bolsa de empleo, para el «Programa de Empleo y Apoyo Empresarial», encuadrado en el Plan de Reactivación Económica y Social 2020-2021 de la provincia de Sevilla. (Plan Contigo) Línea 5 «Mejoras de espacios productivos y de formación con mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración y con otros colectivos con dificultad de inserción laboral».

|   |                          |
|---|--------------------------|
| Nombre  |                          |
| Apellidos   |                          |
| DNI o equivalente   |                          |
| Fecha de nacimiento   |                          |
| Nacionalidad  |                          |
| Domicilio   |                          |
| Municipio   |                          |
| Provincia   |                          |
| Código postal   |                          |
| Teléfono de contacto  |                          |
| Categoría a la que opta (marque con una X la categoría a la que opta) |                          |
| Oficial 1.ª Construcción  | <input type="checkbox"/> |
| Peón ordinario  | <input type="checkbox"/> |

Declaro expresamente que reúno todos los requisitos de participación exigidos en la Base Cuarta de la Convocatoria que rige el presente proceso selectivo, a cuyo efecto acompaño la siguiente documentación acreditativa:

| <i>Fotocopia</i>  | <i>Si (*)</i> | <i>No (*)</i> |
|---|---------------|---------------|
| DNI-NIF   |               |               |
| Curriculum Vitae  |               |               |
| Informe de Vida Laboral actualizado en el mes de inicio del plazo de la solicitud |               |               |
| Demanda de Empleo   |               |               |
| Períodos de Inscripción SAE   |               |               |

(\*) MARCAR CON UNA X LO QUE PROCEDA

#### *Autobaremación*

Adjunto la siguiente relación de méritos, de acuerdo a las Bases de la Convocatoria junto con la documentación acreditativa de los mismos:

| <i>Relación de méritos</i> | <i>Baremación</i> |
|----------------------------|-------------------|
| 1.º                        |                   |
| 2.º                        |                   |
| 3.º                        |                   |
| 4.º                        |                   |
| 5.º                        |                   |



| <i>Relación de méritos</i> | <i>Baremación</i> |
|----------------------------|-------------------|
| 6.º                        |                   |
| 7.º                        |                   |
| 8.º                        |                   |
| 9.º                        |                   |
| 10.º                       |                   |
| 11.º                       |                   |
| 12.º                       |                   |
| 13.º                       |                   |
| 14.º                       |                   |
| 15.º                       |                   |
| 16.º                       |                   |
| 17.º                       |                   |
| 18.º                       |                   |
| 19.º                       |                   |
| 20.º                       |                   |

(Lugar, fecha y firma)

Fdo:

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

En cumplimiento de lo dispuesto en la L.O. 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el Ayuntamiento de Valencina de la Concepción le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este impreso van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo se le informa que la recogida y tratamiento de datos tiene como finalidad la gestión del Programa de Empleo y Apoyo Empresarial que se enmarca dentro del Plan Contigo de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla. De acuerdo con lo previsto en la citada ley puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito al Registro general del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción.

En Valencina de la Concepción a 10 de enero de 2022.—El Alcalde, Antonio Manuel Suárez Sánchez.

34W-86

#### EL VISO DEL ALCOR

Don Gabriel Antonio Santos Bonilla, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Pleno de la Corporación, en su en su sesión extraordinaria celebrada el día 28 de diciembre de 2021, adoptó el siguiente acuerdo:

«TERCERO.— APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA ORDENANZA GENERAL DE SUBVENCIONES

En este punto se somete a votación del Pleno de la Corporación la propuesta de acuerdo realizada el 20 de diciembre de 2021 por la Concejala de Desarrollo Local, doña Beatriz Roldán Calletano, de aprobación inicial de la Ordenanza General Reguladora de Subvenciones y del Plan Estratégico de Subvenciones Anual.

Según se dice en la propuesta, el Ayuntamiento de El Viso del Alcor, a través de las bases de ejecución de los Presupuestos municipales, de su Reglamento de subvenciones del año 2005 y de las bases específicas reguladoras de cada convocatoria de subvenciones, ha venido canalizando las ayudas y subvenciones públicas destinadas a dinamizar y fomentar aquellos proyectos y actividades que se han considerado más idóneos para satisfacer el interés público y social.

La propuesta continúa señalando que la regulación en las bases de ejecución del presupuesto y en el Reglamento de subvenciones resulta insuficiente para que los órganos gestores con competencia delegada cuenten con un instrumento que clarifique la tramitación de las subvenciones. Por ello, se considera conveniente la aprobación de una Ordenanza General que establezca el régimen jurídico de toda la actividad subvencional de carácter pecuniario del Ayuntamiento, adaptada a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS); así como a su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y conforme con los principios de igualdad y no discriminación, publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, eficacia y eficiencia, recogidos en dicha normativa.

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando que el art. 17 de la LGS establece que las bases reguladoras de las subvenciones de las Corporaciones Locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

Considerando, asimismo, que el art. 8.1 de la LGS establece que los órganos de las Administraciones públicas o cualesquiera entes que propongan el establecimiento de subvenciones, con carácter previo a su convocatoria, deberán concretar en un plan estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Considerando lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) respecto a los trámites para la aprobación de Reglamentos y Ordenanzas Municipales.

Visto que se ha realizado la consulta pública previa a que se refiere el art. 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin que se haya realizado sugerencia alguna.

Vistos el informe-propuesta de la Técnico del Área, Dña. Almudena Prieto Pineda, de 20 de diciembre; así como el informe preceptivo de la Secretaría General de la misma fecha.

Visto que figura incorporado al expediente el Plan Estratégico de Subvenciones a que se refieren los arts. 8.1 de la LGS y 11 y ss. de su Reglamento de desarrollo, y que éste contiene las previsiones relativas al otorgamiento de subvenciones por parte del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, si bien solo durante el periodo 2022-2023.

Visto, asimismo, el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Asuntos Económicos, Organizativos y Territoriales de 23 de diciembre de 2021.

El Pleno, órgano competente en virtud de lo dispuesto por el art. 22.2.d) de la LBRL, por mayoría adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo

Primero. Aprobar inicialmente la Ordenanza General de Subvenciones a conceder por el Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

Segundo. Ordenar la exposición al público del presente acuerdo por plazo de treinta días, mediante edictos que deberán publicarse en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación.

Además, por aplicación de lo dispuesto en las Leyes 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno y 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, deberá publicarse también en el Portal de Transparencia y en la página web municipal [arts. 7.c) y d) y 13.c) y d), respectivamente].

Tercero. Elevar a definitivo el presente acuerdo sin necesidad de ulterior trámite si durante el plazo de exposición pública no se presentasen alegaciones.

Cuarto. Una vez aprobada definitivamente la Ordenanza, publicar el presente acuerdo y el texto íntegro de la misma en el «Boletín Oficial» de la provincia y en el portal de transparencia, momento en el que se producirá su entrada en vigor.

Quinto. Aprobar el Plan Estratégico de Subvenciones para el período 2022-2023, que deberá seguir los mismos trámites de exposición y publicidad que el Presupuesto municipal.

El Plan quedará definitivamente aprobado, sin necesidad de ulterior trámite, si durante el período de exposición pública no se presentan reclamaciones o sugerencias.

La efectividad de este Plan queda condicionada a la inclusión de las consignaciones correspondientes en los Presupuestos municipales de los ejercicios que abarca; y supeditada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.»

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Viso del Alcor a 29 de diciembre de 2021.—El Alcalde-Presidente, Gabriel Antonio Santos Bonilla.

6W-10929

## OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

### CONSORCIO DE AGUAS DE LA SIERRA SUR

Aprobado definitivamente el Presupuesto del Consorcio de Aguas de la Sierra Sur para el ejercicio 2022, transcurrido el plazo de exposición pública del Presupuesto General de esta entidad, para el ejercicio de 2022, aprobado inicialmente en sesión extraordinaria de la Junta General celebrada el día 11 de noviembre de 2021, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 265, de fecha 16 de noviembre de 2021, sin que se hayan presentado reclamaciones, queda elevado a definitivo, según lo dispuesto en el art. 169.3 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, de 5 de marzo de 2004.

El Presupuesto, resumido por capítulos, es el siguiente:

#### Estado de ingresos

| Capítulos | Denominación                             | Importe        |
|-----------|--|----------------|
| 3         | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 2.554.172,32 € |
| 4         | Transferencias corrientes                | 88.314,96 €    |
| 5         | Ingresos patrimoniales                   | 0,00 €         |
|           | Total presupuesto de ingresos 2022....   | 2.642.487,28 € |

#### Estado de gastos

| Capítulos | Denominación                         | Importe        |
|-----------|--------------------------------------|----------------|
| 1         | Gastos de personal                   | 385.391,29 €   |
| 2         | Gastos bienes corrientes y servicios | 2.096.168,52 € |
| 3         | Gastos financieros                   | 1.087,378€     |
| 4         | Transferencias corrientes            | 9.000,00 €     |
| 5         | Fondo de contingencia                | 29.139,57 €    |
| 6         | Inversiones reales                   | 121.700,12 €   |
|           | Total presupuesto de gastos 2022.... | 2.642.487,28 € |

#### Plantilla del Consorcio de Aguas de la Sierra Sur

| Resumen de la plantilla |                |
|-------------------------|----------------|
| Denominación del puesto | Núm. de plazas |
| Jefe de Servicio        | 1              |
| Jefe de Administración  | 1              |
| Auxiliar Administrativo | 1              |
| Oficial 1ª fontanería   | 6              |
| Oficial 2ª fontanería   | 1              |
| Total Plantilla         | 10             |

Lo que se hace público en virtud de lo establecido en el artículo 169.3 del RDL 2/2.004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la aprobación definitiva de este presupuesto puede interponerse alternativamente recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente de la publicación o bien interponer directamente

recurso contencioso-administrativo con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto, sin perjuicio de que puedan interponerse otros recursos.

En Los Corrales a 17 de diciembre de 2021.—El Secretario-Interventor, José Antonio Fuster Gil.

6W-10580

#### MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL CAMPIÑA 2000

Doña M<sup>a</sup> Teresa Jiménez Rodríguez, Presidenta de la Mancomunidad Intermunicipal Campiña 2000.

Hace saber: Que transcurrido el plazo legal de exposición al público y no habiéndose presentado reclamaciones al expediente número 09/2021, de modificaciones presupuestarias en la modalidad de Crédito extraordinario en el presupuesto de la Mancomunidad Intermunicipal Campiña 2000 para el ejercicio 2.021, aprobado por la Comisión Gestora en sesión ordinaria de 14 diciembre por importe de 549.729,34 €, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen por capítulos del mismo con el siguiente detalle:

#### Crédito extraordinario

|  |              |
|--|--------------|
| 1. Deuda pública.....  | 549.729,34 € |
| Pasivos financieros  |              |
| Capítulo IX. Amortización préstamos y operaciones en euros ..... | 549.729,34 € |
| Total crédito extraordinario .....                               | 549.729,34 € |

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación.

El citado recurso no suspenderá por sí solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

En Marchena a 10 de enero de 2022.—La Presidencia, María Teresa Jiménez Rodríguez.

6W-80

## ANUNCIOS PARTICULARES

#### COMUNIDAD DE REGANTES «DEHESA SUR»

Por orden del Sr. Presidente de esta Comunidad, se convoca a todos los Regantes a Junta General Ordinaria, que tendrá lugar el día 31 de enero de 2022, a las 8.30 horas, en primera convocatoria y media hora más tarde -9 de la mañana- en segunda y última, en los locales del restaurante Bar Manolo Mayo de Los Palacios (Sevilla), al objeto de tratar el siguiente orden del día:

- 1.º Lectura y, aprobación si procede, del Acta de la Junta anterior.
- 2.º Lectura y, aprobación si procede de gastos de la campaña 2021 y Balance de Situación a 31 de diciembre.
- 3.º Información sobre trabajos a realizar.
- 4.º Lectura y, aprobación si procede del Presupuesto de gastos para la campaña 2022, cuantías y fechas de derramas.
- 5.º Renovación de Cargos: J. Gobierno y J. Riegos.
- 6.º Ruegos y preguntas.

Rogamos su puntual asistencia.

Los Palacios a 11 de enero de 2022.—El Presidente, Luis Beltrán Soriano.

6W-79

## 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