



Boletín Oficial

de la provincia de **Sevilla**

Publicación diaria, excepto festivos

Depósito Legal **SE-1-1958**

Lunes 24 de junio de 2019

Número 144

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

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

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA:

- Convocatoria de ayudas en el marco del programa TICCámaras 41

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 10: autos 1138/18; número 11: autos 396/18,
205/18, 31/19, 9/19, 69/18 y 226/18; número 11 (refuerzo):
autos 1055/16 42

AYUNTAMIENTOS:

- Almensilla: Modificación puntual 46
- Camas: Expediente de modificación presupuestaria. 47
- Dos Hermanas: Proyecto de división 48
- Lista de personas admitidas y excluidas, composición del tribunal
y fecha de comienzo de las pruebas de la convocatoria para la
provisión de catorce plazas de Bombero-Conductor 48
- Mairena del Aljarafe: Convenio urbanístico. 56
- Martín de la Jara: Expediente de calificación ambiental 56
- La Rinconada: Proyecto de actuación. 57

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS:

- Consejo Regulador de las IGP Aceituna Manzanilla y Gordal de
Sevilla: Convocatoria de elecciones 57

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Aula de Ocio S.L.
Expediente: 41/110068/2019.
Fecha: 3 de junio de 2019.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Alejandro Fernández Zamora.
Código: 4100080112019.

Vista el acta de la Comisión de Igualdad de la empresa Aula de Ocio, S.L. (Código 41100080112019), aprobando el Plan de Igualdad fechado el 11 de marzo de 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 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 y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, que modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 31, de 14 de febrero de 2019.)

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Acta de la Comisión de Igualdad de la empresa Aula de Ocio, S.L. (Código 41100080112019), aprobando el Plan de Igualdad fechado el 11 de marzo de 2019.

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

En Sevilla a 3 de junio de 2019.—El Delegado Territorial, Francisco Javier Loscertales Fernández.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2019-2021

1. Introducción.

Aula de Ocio SL, es una entidad dedicada al desarrollo de servicios educativos, ocio y tiempo libre. Nuestro trabajo se centra en la organización y desarrollo de actividades complementarias de educación y ocio de calidad para entidades privadas y públicas.

Este tipo de servicios que presta la empresa son principalmente a la administración pública en el ámbito de la educación y deporte que al basarse en contratos públicos tienen una duración determinada y pueden o no repetirse en el tiempo. Según la cantidad de servicios que estén en marcha la empresa necesitará más o menos personal. De modo que la plantilla sufre considerables fluctuaciones. Al tratarse de servicios de aulas matinales, actividades extraescolares, comedores escolares, comedores escolares, deporte en la escuela, plan de acompañamiento, campamentos urbanos, plan de desarrollo gitano/a, etc., se da el hecho de que la jornada de trabajo del personal contratado suele ser menos de 20 h y es habitualmente de unas 4 horas semanales.

Por tanto, estos programas educativos que desarrollan tienen un considerable número en la provincia de Sevilla y Córdoba. En estos se requiere un gran número de personas para realizar trabajos de muy pocas horas de modo que es confuso establecer un número de plantilla media anual.

Esto determina una tipología de contratos a tiempo parcial, ya que para su desarrollo se requiere un personal cualificado para contratos con la duración de un curso escolar. Así mismo, en ocasiones la empresa presenta un número muy grande de trabajadores y trabajadoras aunque estos solo están contratados/as por unas horas a la semana.

Tras varios años de la publicación de dicha (LO 3/2007), la Dirección de Aula de Ocio, decide poner en marcha su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, cumpliendo así con la normativa vigente en el artículo 46 de dicha Ley.

Se realiza un diagnóstico de datos cuantitativos (características de la plantilla) y datos cualitativos (la gestión del área de los recursos humanos) que se le comunica a los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores. El diagnóstico permite detectar necesidades y definir propuestas de mejora.

El presente plan tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, y formación, ordenación del tiempo de trabajo, prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, acoso moral y uso discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Para ello, se estable un conjunto de medidas, todas ellas relacionadas entre sí, a la vez que se fija un seguimiento y evaluación de los mismos a partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. A continuación presentamos el compromiso de la empresa por integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Compromiso de la empresa.

Aula de Ocio, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas, que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de

medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que se establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo a este espíritu, la empresa durante el año 2019 ha realizado un diagnóstico en el que se ha puesto de manifiesto el hecho de que en Aula de Ocio, no existen problemas de discriminación por razón de sexo.

No obstante, la empresa está abierta a abrir líneas de actuación en materia de acceso al empleo, promoción profesional y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y por ello, hace partícipe a la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores del diagnóstico y medidas adoptadas para su implantación.

Dirección General Fecha. Sevilla 1 de febrero de 2019.

3. Diagnóstico de la empresa. Datos cuantitativos.

3.1. Características de la empresa.

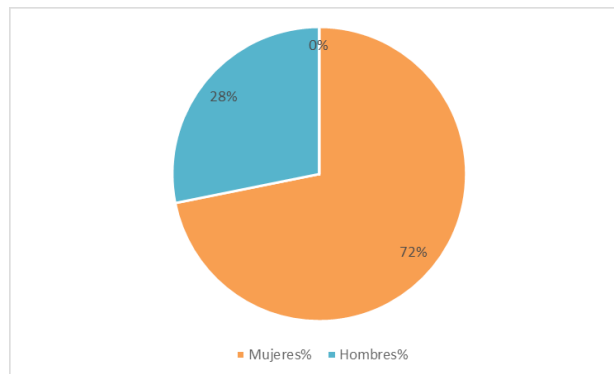
a. Datos generales.

<i>Denominación social:</i>	AULA DE OCIO
<i>Forma jurídica:</i>	Sociedad Limitada
<i>Actividad:</i>	Educación
<i>Provincia:</i>	Sevilla
<i>Municipio:</i>	Castilleja de la Cuesta
<i>Dirección:</i>	c/ Diego de los Reyes, 68
<i>Teléfonos:</i>	954165076
<i>Página Web:</i>	www.auladeocio.com
<i>Recogida diagnóstico:</i>	01/02/2019
<i>Fecha de entrega al Instituto de la Mujer</i>	26/03/2019
<i>Personas de contacto:</i> <i>E-mail:</i>	M ^a Jesús Cáceres de la cruz igualdad@auladeocio.com Francisco Granados Sánchez recursoshumanos@auladeocio.com

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	74	72%	29	28%	103

Gráfico 1: Plantilla desagregada por sexo.

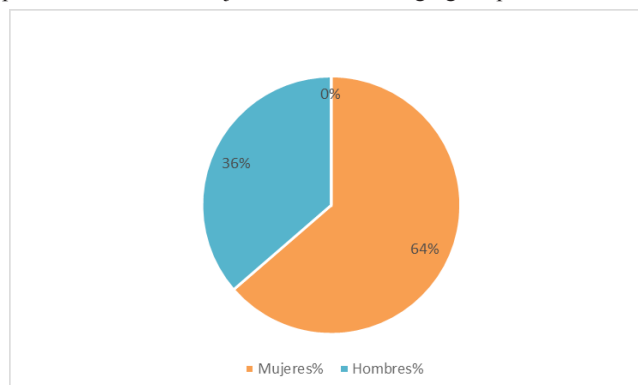


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2019.

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	7	64%	4	36%	11

Gráfico 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo, 2019.

3.2. Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

No existe representación legal de trabajadores /as
--

b. Datos generales.

Tabla 3: Representación legal plantilla.

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	X	X	Unitario/a Afiliado/a	3	UGT
Representante 2			Unitario/a Afiliado/a		
TOTAL					

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	0	0	0	0	0

Tabla 5. Representación sindicada.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	2	67%	1	33%	3

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades.

Distribución de la representación por edades.

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
21-29 años	0	0	0	0	0
30-45 años	2	67%	1	33%	3
46 años y más	0	0	0	0	0
TOTAL	2	67%	1	33%	3

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales.

Distribución de la representación por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Coordinador/a	0	0	1	33%	1
2. Monitor/a	2	67%	0	0	2
TOTAL	2	67%	1	33%	3

Tabla 8. Sindicatos con representación.

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación
1. UGT	100%

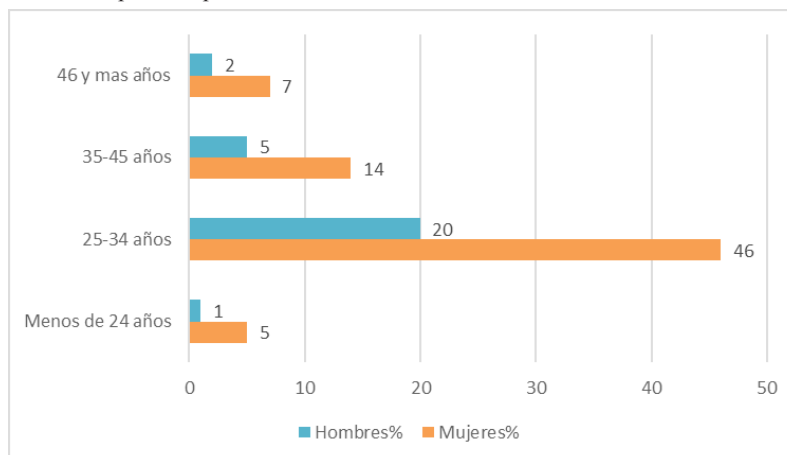
3.3. Características de la plantilla.

A. Datos generales.

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 24 años	5	5%	1	1%	6
25-34 años	47	46%	21	20%	68
35-45 años	15	14%	5	5%	22
46 y más años	7	7%	2	2%	9
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 9: Distribución de la plantilla por edades.

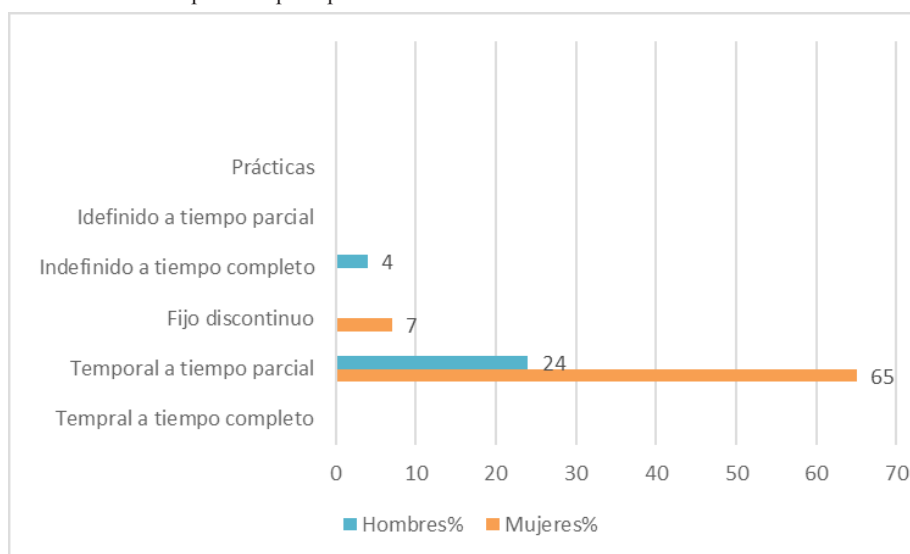


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2019.

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos.

<i>Distribución de la plantilla por tipo de contratos</i>					
<i>Tipo de contrato</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	67	65%	25	24%	92
Fijo discontinuo	7	7%	0	0	7
Indefinido a tiempo completo	0	0	4	4%	4
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

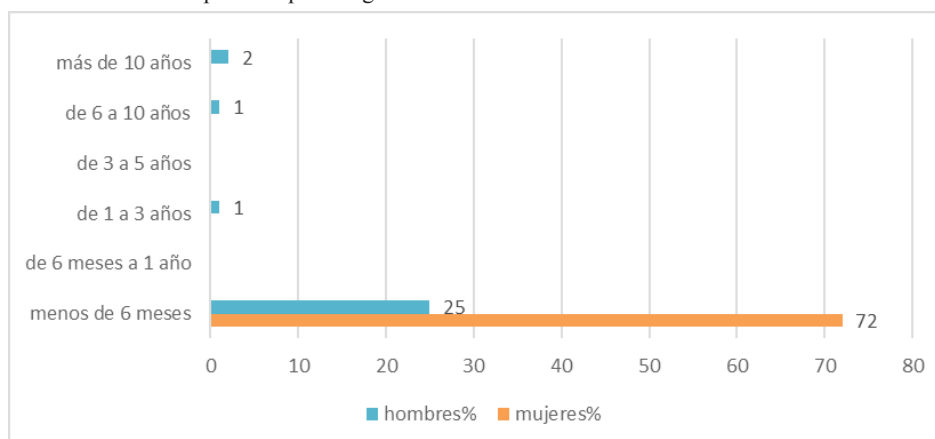


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad.

<i>Distribución de la plantilla por antigüedad</i>					
<i>Antigüedad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 6 meses	74	72%	25	24%	99
De 6 meses a 1 año	0	0	0	0	0
De 1 a 3 años	0	0	1	1%	1
De 3 a 5 años	0	0	0	0	0
De 6 a 10 años	0	0	1	1%	1
Más de 10 años	0	0	2	2%	2
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 11: Distribución de la plantilla por antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2019.

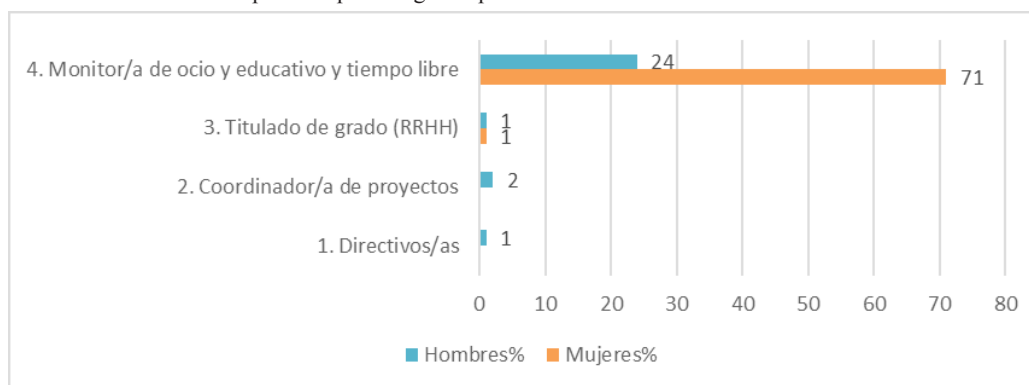
Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico.

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico																
DEPARTAMENTOS	Dirección. Gral. /		Directora s / es		Jefaturas Intermedia s		Personal Técnico		Personal Administ ra-tivo		Personal cualificado					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %		
	1											0	1	0	1%	
RRHH							1	1					1	1	1%	1%
COORDINACIÓN							0	2					0	2	0%	2%
MONITORES Y MONITORAS											73	25	73	25	71%	24%
TOTAL		1					1	3			73	25	74	29	72%	28%
TOTAL %		1%					1%	2%			71%	24%				

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos/as	0	0	1	1%	1
2. Coordinador/a de proyectos	0	0	2	2%	2
3. Titulado de grado	1	1%	1	1%	2
4. Monitor/ de ocio y educativo y tiempo libre	73	71%	25	24%	96
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

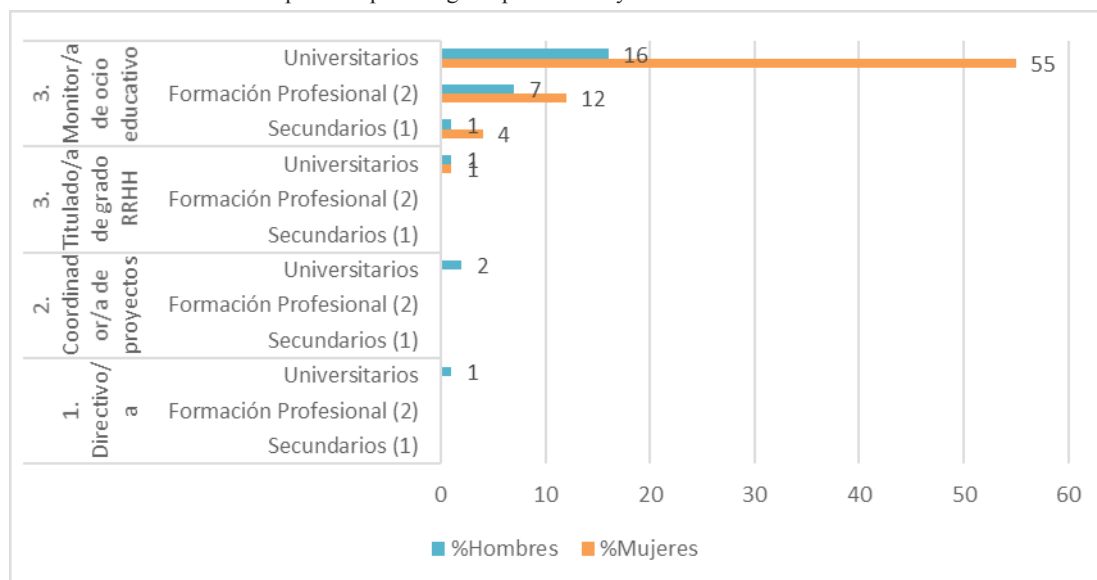
Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos/as	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	0	0%	1	1%	1

<i>Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios</i>						
<i>Categoría profesional</i>	<i>Nivel de estudios</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
2. Coordinador/a de proyectos	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	0	0%	2	2%	2
3. Titulado de grado (RRHH)	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	1	1%	1	1%	2
4. Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	4	4%	1	1%	5
	Formación Profesional(2)	12	12%	7	7%	19
	Universitarios	57	55%	17	16%	74
	Primarios					
	Secundarios (1)					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	74	72%	29	28%	103

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(2) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior.

Gráfico 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.



(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(2) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2019.

Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales.

<i>Distribución de la plantilla por bandas salariales</i>					
<i>Bandas salariales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001 € y 14.000 €					
Entre 14.001 y 18.000 €					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000 €					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	0	0	0	0	0

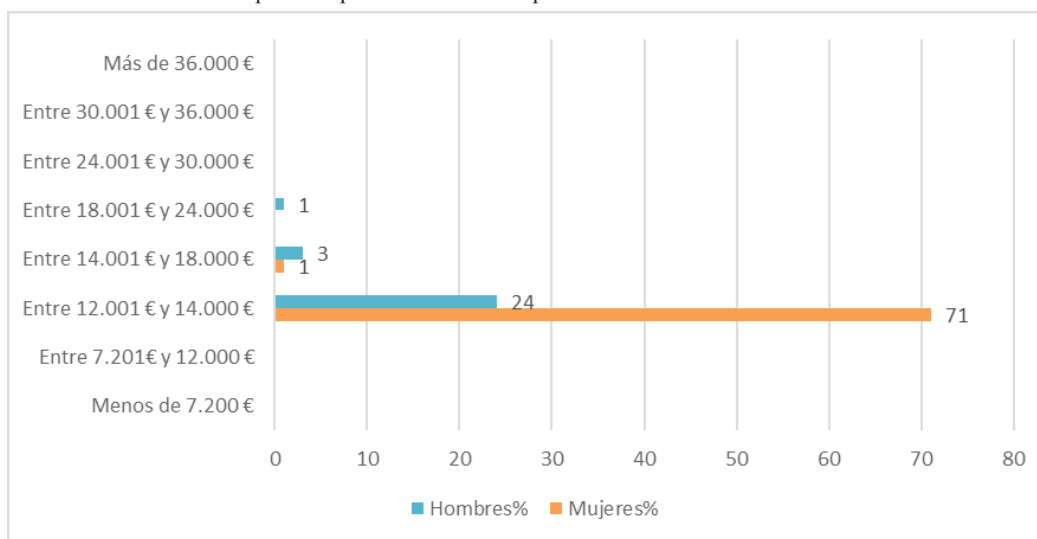
(*) Salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€	73	71%	25	24%	98
Entre 14.001 y 18.000€	1	1%	3	3%	6
Entre 18.001 y 24.000 €	0	0	1	1%	1
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	74	72%	29	28%	103

(*)Salario bruto anual + compensaciones extra salarial

Gráfico 16: Distribución de la plantilla por bandas con compensaciones extra salariales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2019.

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra salariales.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
2.	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
TOTAL		0	0	0	0	0

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.

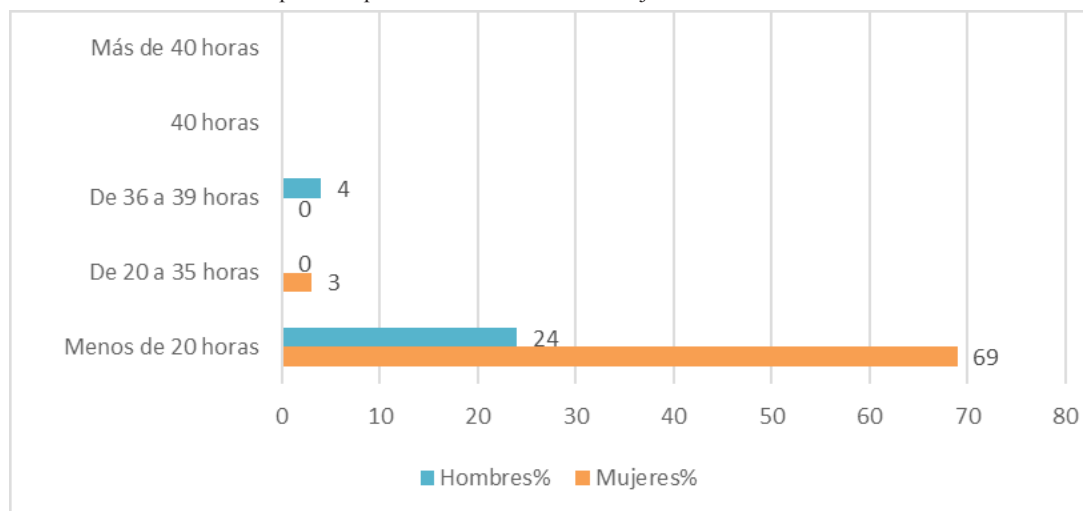
Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Directivas/os	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	1	1%	1
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					

<i>Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario</i>						
<i>Denominación categorías</i>	<i>Bandas salariales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Coordinador de proyectos	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	2	2%	2
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Titulado de grado	Más de 36.000€					
	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	1%	1	1%	1
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
Monitor/a de ocio y educativo y tiempo libre	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
	Menos de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €	73	71%	25	24%	98
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
TOTAL		74	72%	29	28%	103

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

<i>Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo</i>					
<i>Nº de horas</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 20 horas	71	69%	25	24%	96
De 20 a 35 horas	3	3%	0	0%	3
De 36 a 39 horas	0	0%	4	4%	4
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

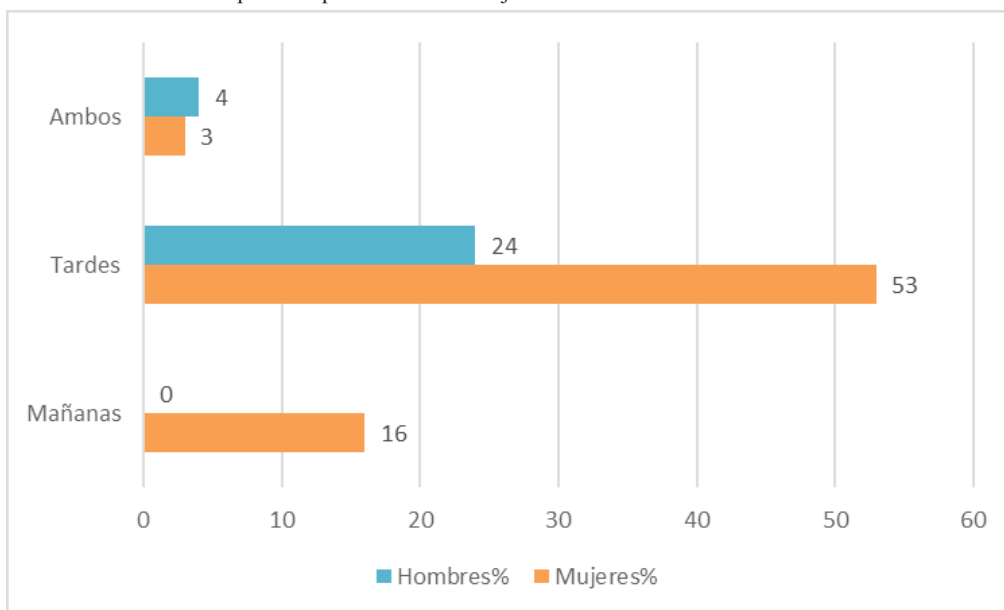


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2019.

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

<i>Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo</i>					
<i>Turnos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
1. Mañanas	16	16%	0	0	16
2. Tardes	55	53%	25	24%	80
3. Ambos	3	3%	4	4%	7
TOTAL	74	72%	29	28%	103

Gráfico 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.



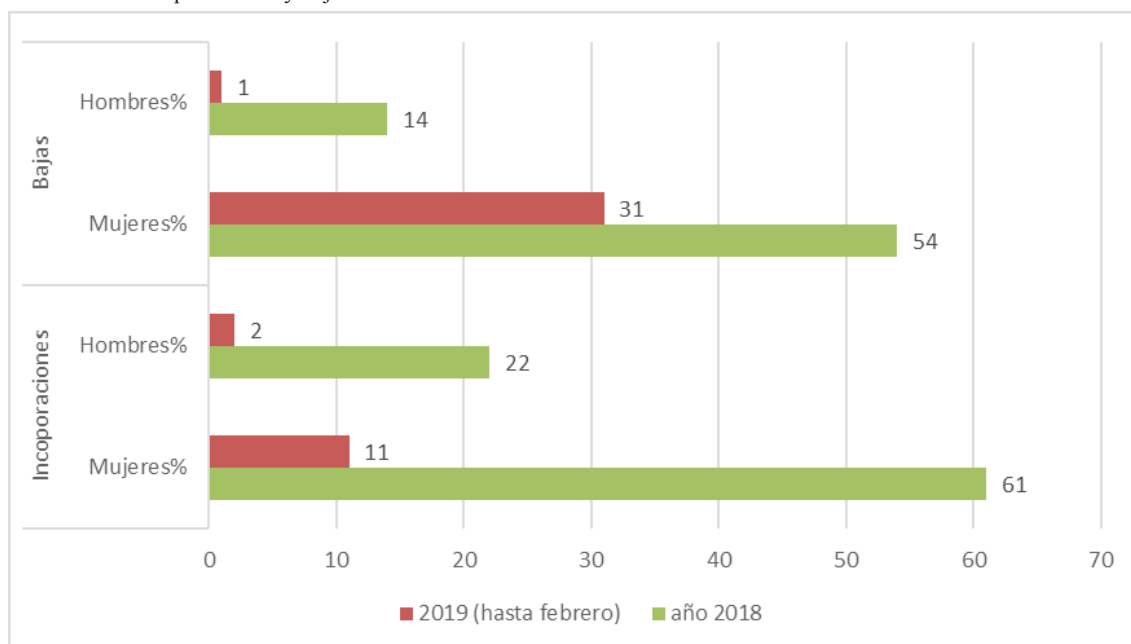
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2019.

B. 2. Movimientos de personal.

Tabla 21: Incorporaciones y bajas último año.

Año	Incorporaciones y bajas					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2018	63	61%	23	22%	86	148	54%	39	14%	187
2019 (hasta febrero)	11	11%	2	2%	13	85	31%	4	2%	89
TOTAL	74	72%	25	24%	99	233	84%	43	16%	276

Gráfico 21: Incorporaciones y bajas último año.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2019.

Tabla 22: Incorporaciones por ETT último año.

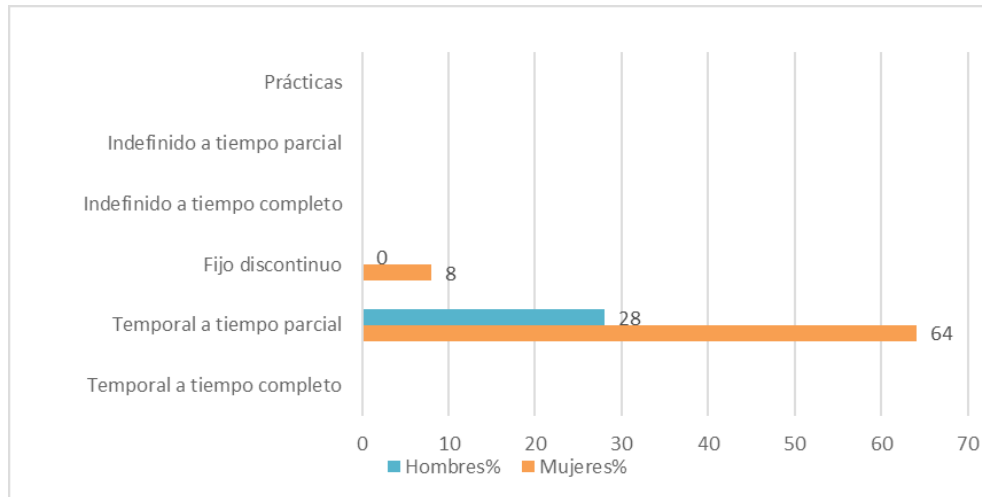
Evolución por años	Incorporaciones por ETT*			
	Mujeres	%	Hombres	%
TOTAL				

*ETT o subcontrata para selección.

Tabla 23: Incorporaciones último año 2018: tipo de contrato

<i>Incorporaciones último año por tipo de contrato</i>					
<i>Tipo de contrato</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	56	64%	25	28%	81
Fijo discontinuo	7	8%	0	0%	7
Indefinido a tiempo completo	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
TOTAL	63	72%	25	28%	88

Gráfico 23: Incorporaciones último año. Tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las incorporaciones último año. Tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato.

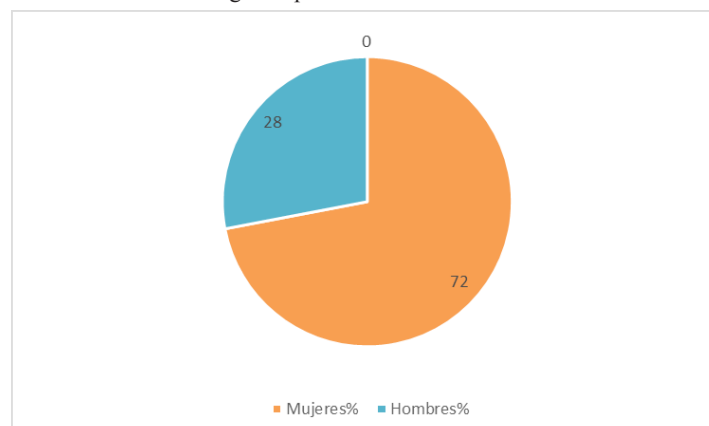
<i>Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato</i>					
<i>Tipo de contrato</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección.

Tabla 25: Incorporaciones último año 2018: Categorías profesionales.

<i>Incorporaciones último año por categorías profesionales</i>					
<i>Denominación categorías</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
1. Monitoras y monitores ocio, educativo y tiempo libre	63	72%	25	28%	88
TOTAL	63	72%	25	28%	88

Gráfico 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

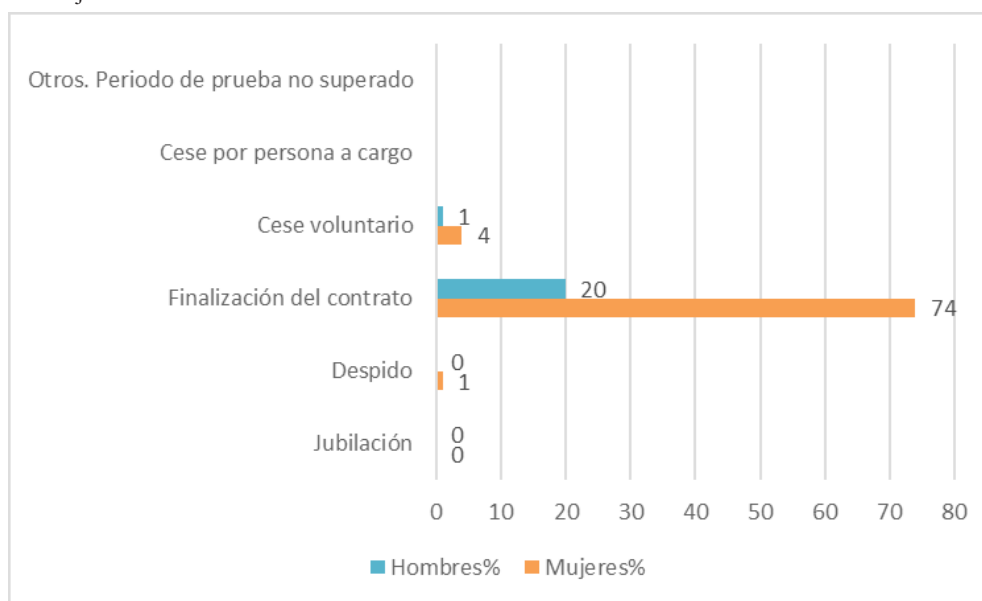
Tabla 26: Incorporaciones por ETT último año: categorías profesionales.

<i>Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato</i>					
<i>Denominación categorías</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
1.					
2.					
TOTAL					

Tabla 27: Bajas definitivas último año 2018.

<i>Bajas definitivas último año</i>					
<i>Descripción bajas definitivas</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Jubilación					
Despido	1	1%	0	0%	1
Finalización del contrato	137	74%	36	20%	173
Cese voluntario	8	4%	2	1%	10
Cese por persona a cargo					
Otros: Periodo de prueba no superado.					
TOTAL	146	79%	38	21%	183

Gráfico 27: Bajas definitivas último año 2018.

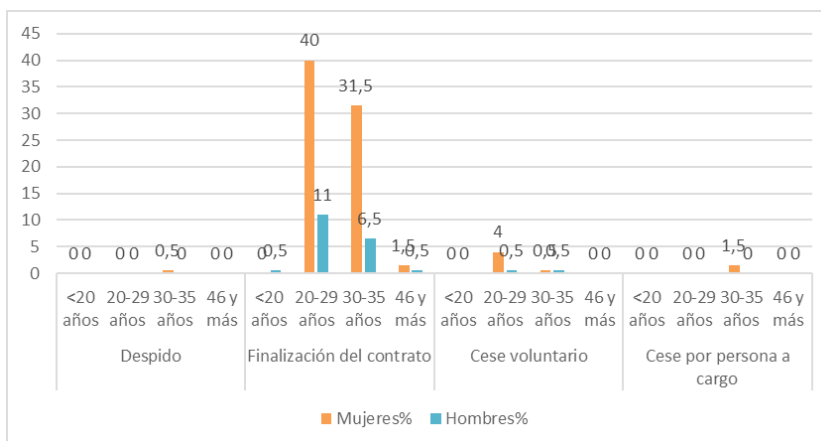


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de bajas definitivas último año desagregada por sexo, 2019.

Tabla 28: Bajas definitiva último año 2018: Edad.

<i>Bajas definitivas último año por edad</i>						
<i>Descripción bajas definitivas</i>	<i>Bandas de edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Despido	< 20 años	0	0	0	0	0
	20-29 años	0	0	0	0	0
	30-35 años	1	0,5%	0	0	1
	46 y más	0	0	0	0	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0	2	1%	2
	20-29 años	74	40%	21	11%	95
	30-35 años	60	31,5%	12	6,5%	72
	46 y más	3	1,5%	1	0,5%	4
Cese voluntario	< 20 años	0	0	0	0	0
	20-29 años	7	4%	1	0,5%	8
	30-35 años	1	0,5%	1	0,5%	1
	46 y más	0	0	0	0	0
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0	0	0	0
	20-29 años	0	0	0	0	0
	30-35 años	3	1,5%	0	0	0
	46 y más	0	0	0	0	0
Periodo de prueba no superado		0	0	0	0	0
TOTAL		149	80%	38	20%	186

Gráfico 28: Bajas definitivas último año 2018: Edad.



Elaboración propia a partir de los datos composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas últimos año 2018 según edad.

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias de 2018.

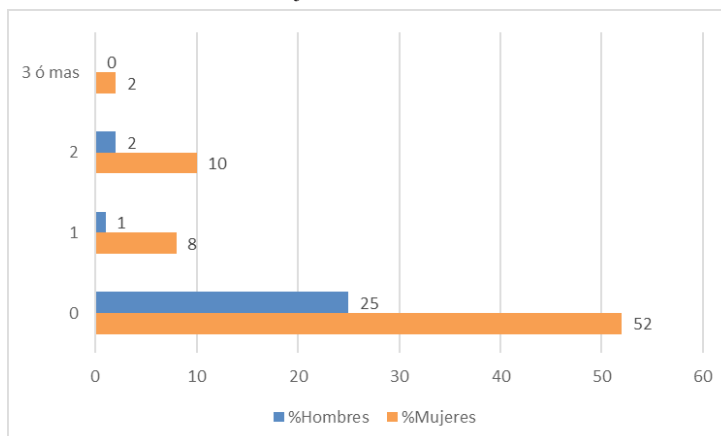
Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermedad	11	37%	0	0	11
Incapacidad para trabajar	2	7%	0	0	2
Accidente de trabajo	0	0	0	0	0
Maternidad (parto)	0	0	0	0	0
Maternidad	1	3%	0	0	1
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		0
Paternidad			0	0	0
Adopción o acogimiento	0	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	1	3%			1
Reducción de jornada por lactancia	3	10%	0	0	3
Permiso de nacimiento por hija/o	0	0	0	0	0
Permiso por matrimonio	1	3%	0	0	1
Permiso por viaje	3	10%	0	0	3
Permiso de traslado por domicilio	0	0	0	0	0
Permiso por estudios	1	3%	0	0	1
Excedencia por cuidado de hija/o	2	7%	0	0	2
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria	1	3%	0	0	1
Permiso por enfermedad de un familiar, fallecimiento	4	14%	0	0	4
TOTAL	30	100%	0	0	30

C.3. Responsabilidades familiares.

Tabla 30: Responsabilidades familiares: N° de hijas/os.

Responsabilidades familiares: n.º de hijas/os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	54	52%	26	25%	80
1	8	8%	1	1%	9
2	10	10%	2	2%	12
3 ó más	2	2%	0	0%	2
TOTAL	74	72%	29	29%	103

Gráfico 30: Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os



Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de los familiares según n.º de hijas/os.

Tabla 31: Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os con discapacidad.

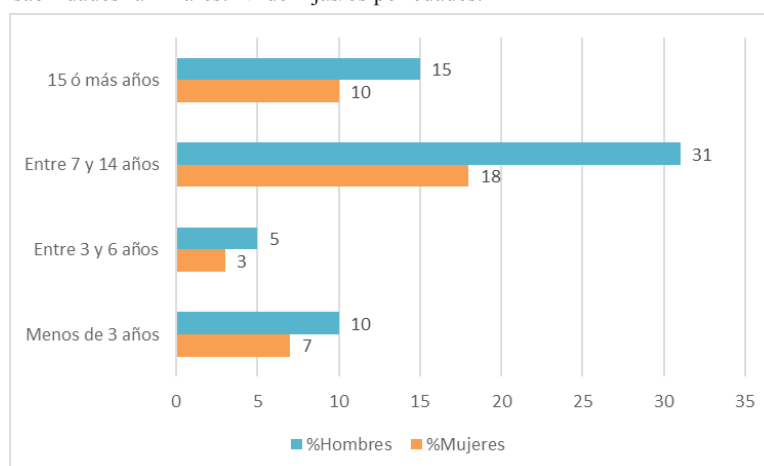
<i>Responsabilidades familiares: n.º de hijas/os con discapacidad</i>					
<i>Nº de hijas/os</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 32: Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os por edades.

<i>Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os</i>					
<i>Bandas de edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 3 años	3	7%	4	10%	7
Entre 3 y 6 años	1	3%	2	5%	3
Entre 7 y 14 años	7	18%	12	31%	19
15 o más años	4	10%	6	15%	10
TOTAL	15	38%	24	61%	39

*Total de n.º de hijas e hijos por edades de todas y todos que trabajan en la empresa.

Gráfico 32: Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os por edades.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de responsabilidades familiares: N.º de hijas/os por edades desagregadas por sexo, 2019.

Tabla 33: Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os con discapacidad.

<i>Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad</i>					
<i>Bandas de edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

Tabla 34: Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os).

<i>Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)</i>					
<i>Nº de hijas/os</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación.

Tabla 35: Promociones último año.

<i>Promociones del último año</i>					
<i>Tipo de promoción</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

Tabla 36: Tipos de promoción último año.

<i>Tipos promociones del último año</i>					
	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL					

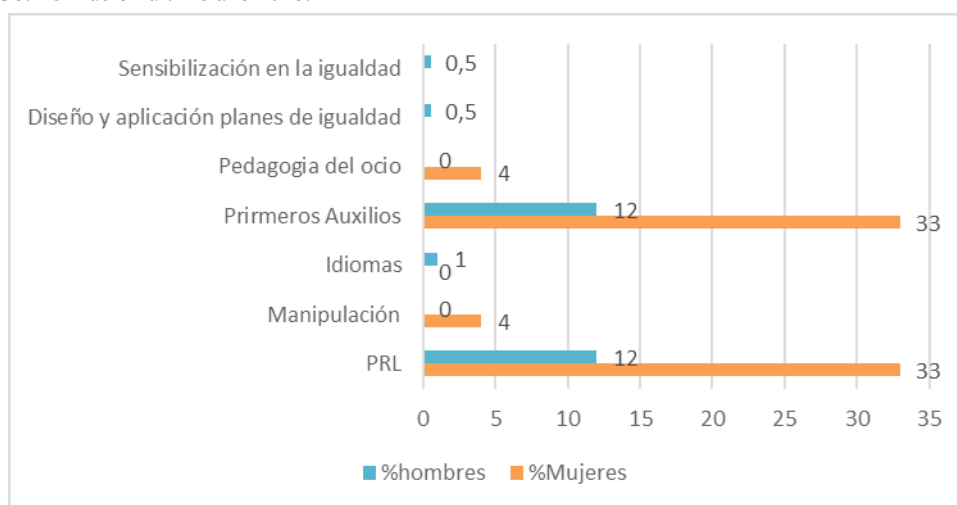
Tabla 37: Promoción último año: Categorías profesionales a las que se han promocionado.

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
TOTAL					

Tabla 38: Formación último año 2018.

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.Prevenición de riesgos laborales	63	33%	23	12%	86
2.Manipulación de alimentos	8	4%	0	0	8
3.Idiomas (inglés)	0	0	3	1%	3
4.Primeros auxilios con infancia y juventud	63	33%	23	12%	86
5.Pedagogía del ocio	8	4%	0	0	0
6.Diseño y aplicación plan de igualdad	0	0	1	0,5%	1
7.Sensibilización en igualdad	0	0	1	0,5%	1
TOTAL	142	74%	51	26%	193

Gráfico 38: Formación último año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2019.

4. Diagnóstico de la empresa. Datos cualitativos.

4.1. Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa.

4.1.1. ¿Cuál es el objetivo empresarial?

Aula de Ocio, SL es una entidad dedicada al desarrollo de servicios educativos, ocio y tiempo libre. Nuestro trabajo se centra en la organización y desarrollo de actividades complementarias de educación y ocio de calidad para entidades privadas y públicas.

4.1.2. ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias.)

Nuestro programa educativo busca contribuir a la formación integral de los/as alumnos/as, mediante recursos actuales, lo que nos diferencian como una empresa de calidad dentro del sector, con más de quince años de experiencia y premiada en el Programa «Nuevas Iniciativas Empresariales» con la calificación I+E, como nuevos yacimientos de empleo.

4.1.3. ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

Procedimientos de calidad implantados con la ISO 9001 y 14001 y trasladados a una aplicación informática de gestión (Atenea) donde parametrizamos y almacenamos en BBDD toda la información para poder gestionar correctamente los distintos procesos administrativos y técnicos de cada uno de los servicios.

4.1.4. ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

La calidad de nuestros servicios, el respeto al medio ambiente, el buen uso de los materiales didácticos, una gestión transparente y un compromiso educativo con la sociedad son las bases que asientan nuestra Política Social Corporativa. Aula de Ocio se ocupa de que todos y todas las trabajadoras y los trabajadores sean participantes y conscientes de la importancia de nuestra RSC, fomentando la participación en los procesos e integrando las posibles sugerencias de mejora aportadas por todos y todas las trabajadoras y los trabajadores.

4.1.5. ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

Actualmente la preocupación social, el desarrollo sostenible y la mejora del medioambiente hace imprescindible integrar la RSC en la plantilla. Así intentamos promoverla mediante nuestro Protocolo de Calidad y Medioambiente que impartimos y difundimos a todo el personal de Aula de Ocio, para que tenga las herramientas y conocimientos sobre la Responsabilidad que cada uno de nosotros tenemos para con el medioambiente.

4.2. Selección.

4.2.1. ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)	
-	Incremento de servicios, con el respectivo incremento de plantilla.
-	Contrataciones temporales por sustituciones y vacantes.

4.2.2. ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?	
-	Base de datos propia de la empresa.
-	Recepción de CVs.
-	Publicación de ofertas de empleo en diferentes portales de internet.
-	Redes sociales.

4.2.3. ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?	
-	El departamento de RRHH junto con el departamento de coordinación analizan las vacantes disponibles y las candidaturas que mejor se adaptan a las mismas.

4.2.4. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?	
-	El departamento de RRHH analiza el puesto a cubrir y las necesidades requeridas para el mismo.
-	Los perfiles requeridos para cada puesto vienen determinados por el II Convenio Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

4.2.5. ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?		
-	Portales de empleo	
-	Redes sociales	
-	Correo electrónico	

4.2.6. ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.		
Prueba	Eliminatoria	
	SI	NO
-	Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>

4.2.7. ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?	
-	Recepción en la recogida del CV – Recursos Humanos
-	Preselección de candidatas y candidatos – Recursos Humanos
-	Entrevista personal – Departamento de coordinación junto con RRHH (dependiendo del puesto a cubrir).

4.2.8. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?	
-	Dependiendo de la vacante a cubrir será responsable de la incorporación directamente Dirección o Dpto. de Coordinación, siempre en consenso con Recursos Humanos.

4.2.9. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?	
-	Cualificación profesional.
-	Residencia cercana al centro de trabajo.
-	Actitud, dinamismo y capacidad de trabajo en equipo.

4.2.10. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?	
No	

4.2.11. ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.		
PUESTO	RAZONES	
Directivos/as	Propio nacimiento de la empresa.	
Coordinadores/as	Sin razón específica.	

4.3. Formación

4.3.1. ¿Existe en la empresa un Plan de formación?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios		
El Plan de Formación Continua para sus trabajadoras y trabajadores, está diseñado por Aulaforum, Centro de Formación, quien se encarga de elaborar y gestionar los planes de formación de todos/as las profesionales y los profesionales que trabajan en Aula de Ocio.		
Los criterios que determinan cada uno de los planes de formación vienen estipulados por el tipo de servicio que preste el profesional y por la regulación vigente en materia de formación obligatoria y continua que estipula cada uno de los pliegos y en base a los perfiles profesionales del Convenio Ocio Educativo y Animación Sociocultural.		

4.3.2. ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?	
Necesidades del puesto de trabajo que desempeña.	

4.3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicas de habilidades, etc.)?		
•	Especialización técnica	<input checked="" type="checkbox"/>
•	Desarrollo de carrera	<input type="checkbox"/>
•	Formación genérica	<input checked="" type="checkbox"/>
•	Transversal	<input checked="" type="checkbox"/>
•	Otros. Cuáles	<input type="checkbox"/>

4.3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?					
Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	0	0	4	4%	4
Formación genérica	63	64%	23	23%	86
Desarrollo de carrera	0	0	0	0	0
Transversal	8	8%	1	1%	9
TOTAL	71	72%	28	28%	99

4.3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?	
b) ¿Por qué razones?	

4.3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿de qué tipo?	

4.3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?	
-	Correo electrónico.
-	Redes sociales.
-	Página web.

4.3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?	
-	Necesidades del puesto que desempeña.

4.3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?	
La formación es de carácter	Voluntario <input type="checkbox"/>
	Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>

4.3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?	
Sí.	

4.3.11 Los cursos se realizan		
En el lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
On-line	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
En jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>

4.3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?	
Tipo de curso	Dirigido a:
Formación genérica	Montior/a ocio, educativo y tiempo libre
Formación trasversal	RRHH/ Montior/a ocio, educativo y tiempo libre
Especialización técnica	Directivo/a/ RRHH y coordinador/a

4.3.13 De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?	
Disponibilidad de la jornada de trabajo	

4.3.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿de que tipo?	

4.3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?			Sí <input type="checkbox"/>
			No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden:			
		Personas beneficiarias	
Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres	Total

4.3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>

4.3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.		
Dirigida a:	Contenido	

4.3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>

4.4. Promoción

En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?	
-	Que exista una nueva vacante a cubrir.
-	Se valorará la antigüedad y experiencia de los candidatos para la vacante a cubrir.

4.4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal	
-	Antigüedad.
-	Experiencia profesional.

4.4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste		

4.4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización? No	
En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen	

4.4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Describalo brevemente.	
-	Se valoraría la adaptación al nuevo puesto, los resultados obtenidos y la satisfacción del candidato.

4.4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?	
-	La dirección
-	Responsable de Recursos Humanos

4.4.7 ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?		Sí <input checked="" type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?		
-	Correo electrónico.	
-	Comunicación personal.	

4.4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>

4.4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?		

4.4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>

4.4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?		Sí <input type="checkbox"/>
		No <input checked="" type="checkbox"/>

4.4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?		Sí <input checked="" type="checkbox"/>
		No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?		
-	Las razones principales en las que una mujer encuentre mayor dificultad podría ser la reciente maternidad, por motivos de lactancia.	

4.5. Política salarial.

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?	
-	La subida está marcada por el II convenio estatal de ocio, educativo y animación sociocultural

4.5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios	
-	Complemento de disponibilidad.
-	Complemento de responsabilidad.

4.5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?	
-	Tienen derecho a percibir dichos complementos las trabajadoras y los trabajadores que hayan realizado las funciones que dan derecho al cobro de los mismos.

4.6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:	
Guardería de empresa	<input type="checkbox"/>
Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
Campamento de verano para hijo/as	<input type="checkbox"/>
Jornadas reducidas	<input checked="" type="checkbox"/>
Flexibilidad de horarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Jornada coincidente con el horario escolar	<input type="checkbox"/>
Teletrabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input type="checkbox"/>
Otros. Cuales	<input type="checkbox"/>
*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley.	

4.6.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>

¿Cuáles considera que son las razones?	
-	Maternidad

4.6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo		
Madres	Padres	Total
3		3

4.6.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>

¿Cuáles consideras que son las razones?	
-	Permisos por maternidad
En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?	
-	No, debido a que la mayoría de la plantilla son mujeres.

4.6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, razones en qué sentido	

4.7. Comunicación.

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa	
Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>
Presentaciones a la plantilla	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>
Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
Tablón de anuncios	<input type="checkbox"/>
Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
Cuestionarios de obtención de información	<input type="checkbox"/>
Manuales	<input type="checkbox"/>
Publicaciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
Buzón de sugerencias	<input checked="" type="checkbox"/>
Intranet	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros. Cuáles.....	

4.7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?

4.7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
- La mayoría de la plantilla es mujer.	
- Las ofertas publicadas no contienen lenguaje sexista.	
- Los cuestionarios realizados muestran que no existe diferencias entre hombres y mujeres.	

4.7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo	
a) Indicar cuáles:	
- Correo electrónico.	
- Teléfono.	
- Whatsapp.	
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?	Rara vez <input type="checkbox"/>
	Nunca <input type="checkbox"/>
	A menudo <input checked="" type="checkbox"/>

4.8. *Ayudas, bonificaciones y política social.*

4.8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?	
Tipo de bonificación	Mujeres contratadas
Demandantes de empleo para sustitución de riesgos por embarazo o maternidad	3

4.8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:	
Personas de discapacidad	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Personas inmigrantes	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Jóvenes	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Mujeres víctimas de violencia de género	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
Otros: Maltrato doméstico	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

4.8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?	

4.9. *Representatividad.*

4.9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?	
En el puesto de monitoras de ocio, educativo y tiempo libre	
¿Y menos?	
En el puesto de coordinadoras.	
¿A qué cree que se debe?	
Puesto monitora: feminización del sector y socialización.	

4.10. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

4.10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?	

4.10.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1)	
A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha	
Medidas de prevención	Procedimientos específicos
¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?	

4.11. *Riesgos laborales y salud laboral.*

4.11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo,	
a) ¿Cuáles son las conclusiones? Plan de Prevención de Riesgos Laborales y reconocimientos médicos.	
b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo ¿cuáles?	
Durante el Riesgo en el Embarazo, lactancia y maternidad necesitan ser sutituidas.	
En el caso de los hombres sólo durante el permiso de paternidad.	

4.11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

4.11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.12. *Mujeres en situación o riesgo de exclusión.*

4.12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Sí <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

4.13. *Convenio colectivo.*

4.13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
	Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique cuáles en el artículo 34. Plan de Igualdad.	
Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, y las de menos de 250 trabajadores/as de establecer medidas que fomenten la igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Tanto los planes como las medidas afectarán a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:	
Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.	
Objetivos específicos:	
Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.	
Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.	
Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.	
Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.	
Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.	
Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	
Prevención del acoso.	
Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.	
Fomentar la conciliación de la vida familiar en el caso de los hombres.	
El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:	
• Estructura de la plantilla.	
• Contratación.	
• Jornada y vacaciones.	
• Promoción.	
• Formación.	
• Retribución.	

• Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
• Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
• Sensibilización y comunicación.
1. Se creará una Comisión formada de manera Paritaria y tendrá como objetivo desarrollar el Plan.
2. El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:
1.ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
2.ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
3.ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan, que deberán ser concretas y medibles.
4.ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
5.ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

5. Resultados del diagnóstico.

5.1. Ficha técnica:

Denominación social:	AULA DE OCIO
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Actividad:	Educación
Provincia:	Sevilla
Municipio:	Castilleja de la Cuesta
Dirección:	c/ Diego de los Reyes, 68
Teléfonos:	954165076
Página Web:	www.auladeocio.com
Recogida diagnóstico:	01/02/2019
Fecha de entrega al Instituto de la Mujer	26/03/2019
Personas de contacto: E-mail:	Mª Jesús Cáceres De la cruz igualdad@auladeocio.com Francisco Granados Sánchez recursoshumanos@auladeocio.com

5.2. Contextualización y características de la empresa.

Aula de ocio desde su creación en octubre de 2003, se ha dedicado a la gestión de servicios educativos, ocio y tiempo libre, siendo la calidad su pilar fundamental. Para hacerlo posible contamos con una plantilla cualificada y especializada en el ámbito educativo que cuenta con las aptitudes y actitudes necesarias para ello. Nuestra visión es ser reconocidos como la mejor empresa del sector educativo, poder seguir aumentando los servicios y ser innovadores en cuanto a actividades y proyectos.

Aula de Ocio cuenta en el año 2019 con una plantilla 103. El objetivo básico que persigue el área de Recursos Humanos es utilizar de manera óptima los recursos humanos de la organización, dentro de un buen clima de trabajo, mediante el conocimiento del potencial humano para permitir fijar unas políticas de igualdad en la publicación de ofertas de empleo en términos de igualdad y la utilización de lenguaje no sexista, igualdad salarial entre mujeres y hombres, protección a las víctimas de violencia de género garantizándoles la reorganización del tiempo de trabajo si fuera necesario y la movilidad geográfica, comunicación interna y externa utilizando un uso del lenguaje no discriminatorio y selección de personal por cualificación requerida, sin considerar aspectos de la vida personal.

La prevención y la salud laboral es otra de nuestras premisas, prestando una importante atención a la salud de nuestras y nuestros trabajadores y la vigilancia de la siniestralidad.

5.3. Análisis

5.3.1. Análisis de los datos de la empresa.

De los datos aportados por la empresa se observa una desproporción en la plantilla ya que el 28 % son hombres y el 72% son mujeres. Sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo y requeridos para cada puesto.

Sin embargo existen diferencias en cuanto a tipo de contrato indefinido por motivos de ser mujer u hombre, ya que no hay mujeres con este tipo de contrato pero tienen contratos de fijo discontinuo.

De hecho, la desigualdad de género se manifiesta en cuanto a la representación sindical, con un representante hombre y dos representantes mujeres siendo la representación por el sindicato UGT. La afiliación sindical no se responde a la proporción de plantilla de uno y otro sexo.

En cuanto, al departamento de los monitores el 17% para los hombres y para las mujeres 47%, predominando el intervalo de edad entre 25 a 34 años por lo que tiene una plantilla joven. Por otro lado, el otro intervalo de edad entre 35 a 45 años lo ocupan el 16% y para los nombres 6%.

Sin embargo, la mayoría tiene menos 6 meses de experiencia en la entidad con el 24 % para los hombres y el 66 % para las mujeres. Esto se debe, a los servicios ofrecidos son contratos públicos que tiene un tiempo determinado.

Ahora bien, este fenómeno no se ha producido en el Departamento de Recursos Humanos y de Coordinación ya que tienen similares resultados en cuanto al personal técnico. (Véase tabla 12). Siendo la asignatura pendiente el área de personal atención directa de donde todos los contratos son temporales a tiempo parcial. Este aspecto conlleva la gravedad de que es el conjunto de procesos de trabajo con 4 horas semanales.

Por los que se refiere a la distribución por niveles en la organización en mandos intermedios en la coordinación lo ocupan hombres con el 2%. A partir de estos niveles la presencia femenina es insignificante por lo que es preciso poner en marcha medidas que faciliten la adquisición de mayores responsabilidades a las mujeres con formación y promoción interna.

Es significativo que, sin embargo la proporción de mujeres con estudios universitarios con respecto a su proporción en la plantilla es similar al de los hombres pese a no tener cargos de coordinación porque la entidad requiere una plantilla altamente cualificada.

En cuanto a niveles salariales no existe brecha salarial de género, en los datos cuantitativos y cualitativos, en términos generales no se observa una desproporción a favor de los hombres. Es un hecho que hay mayor número de hombres en los niveles superiores de salario, pero puede ser más por la diferencias en cuanto al acceso a cargos directivos que por otra consideración.

Cabe mencionar, que se han analizado los procesos de selección, contratación y bajas concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de la plantilla. El 24% de las incorporaciones del 2018 hasta febrero de 2019 son hombres y el 72% son mujeres, es casi toda la plantilla, excepto el 4% de hombres. Por otro lado, las bajas por finalización de contrato con mayor porcentaje para los hombres y para las mujeres se encuentran en el intervalo de 20 a 29 años. No obstante el único despido de este periodo ha sido una mujer.

Además, se analizan los permisos y excedencias referidos a la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En los datos aportados se concluye que las mujeres disfrutan en mayor proporción que los hombres la conciliación. Debido fundamentalmente a reducción de la jornada por lactancia. En este el último año son el 0% de hombres que disfrutan de la paternidad frente al 3% de las mujeres. Esto es debido, a una tardía maternidad entre los jóvenes.

En cuanto a enfermedades a familiares es el 14% para las mujeres frente a 0% para los hombres. Y en cuanto a las bajas por enfermedad predominan las mujeres con el 38%.

Los datos cuantitativos sobre responsabilidades familiares en términos absolutos están distorsionados por la desproporción de la plantilla, mayoritariamente femenina.

Por último, el proceso promoción en el último año no hay las promociones para las mujeres. Esto es debido, a que la mayor carga de trabajo se encuentra en las categorías de monitor/a de ocio, educativo y tiempo libre. Y en la política de formación se han realizado en el área de salud y seguridad laboral a mujeres con el 29,5% y los cursos de idiomas para el 10,5% para los hombres.

5.3.2. Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla.

Desde el punto de vista de la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RTL) hay que indicar que manifiestan una relación satisfactoria entre RLT y la empresa.

Ambos indican que en el presente convenio colectivo ocio, educativo y animación sociocultural hay medidas específicas en cuanto al área de igualdad en el artículo 34. Planes de igualdad.

En cuanto a la formación específica a la RLT y a los y las monitoras y monitores están de acuerdo en realizar la formación específica sobre igualdad de oportunidades como una de las medidas prioritarias en el plan de igualdad.

5.3.3. Análisis de los datos de la plantilla.

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de 45 mujeres y 14 hombres con un total de 59 cuestionarios que han sido los que han entregado por la dirección de RRHH a través del correo igualdad@auladeocio.com

Los datos a las mujeres son los que aparecen en la siguiente tabla:

<i>Resultados sobre la muestra de mujeres</i>			
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Ns/Nc</i>
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	82%	0%	18%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	90%	4%	6%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	76%	13%	11%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	67%	6%	27%
¿Cobra menos que su compañero/a?	8%	67%	25%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	69%	2%	29%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	56%	20%	24%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	73%	11%	16%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	67%	15%	18%

Los datos son bastante positivos viviendo además del colectivo femenino. Destaca el 90% opina que se tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal y el 82% que se tiene la igualdad de oportunidades. Seguido el 73% del personal que sabría qué hacer en caso de acoso y el 76% opina que se accede por igual a la formación. La asignatura pendiente, completamente coherente con lo ya recogido en este documento es que el 24% de las trabajadoras no conoce los procesos en materia de promoción. Es llamativo que aunque el 69% indica que se favorece la conciliación, sólo el 56% afirma conocer las medidas de dicha conciliación. Y el 67% cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa.

Los datos a los hombres son los que aparecen en la siguiente tabla:

<i>Resultados sobre la muestra de hombres</i>			
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Ns/Nc</i>
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	79%	0%	21%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	79%	0%	21%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	86%	0%	14%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	57%	0%	43%
¿Cobra menos que su compañero/a?		57%	43%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	57%	21%	21%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	86%	7%	7%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	64%	0%	36%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	64%	0%	36%

Los datos son bastante lógicos cuenta de que la muestra es masculina. A destacar el 86% opina que se accede por igual a la formación y el 79% cree que tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal y que el 64% opina que

sabría qué hacer en caso de acoso. Es más evidente que el personal masculino opine que la empresa favorece la conciliación familiar con el 86% que el femenino con el 69%. Y que la idea de que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en general es superior en las mujeres. Aunque el 64% del grupo masculino cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa. Los porcentajes son parecidos en lo fundamental con los recogidos en la muestra femenina.

5.3.4. *Propuestas de mejora.*

<i>Propuesta</i>	<i>Área de Intervención</i>
Elaborar el manual de acogida incluyendo manual de buenas prácticas	Recursos Humanos
Realizar campañas de sensibilización y formación específica sobre en la igualdad de oportunidades.	Recursos Humanos
Establecer un sistema de evaluación y seguimiento del Plan	Recursos Humanos
Protocolo actuación de acoso sexual y por razón de sexo	Prevención de riesgos laborales

5.4. *Conclusiones y recomendaciones.*

Aula de Ocio SL, ha mostrado desde sus inicios una especial preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de su plantilla desarrollando su política de igualdad reflejada en el actual plan. Los datos recogidos en el diagnóstico es consecuencia de una política de Calidad y Medio Ambiente y de mejora continua, entendiéndose dicho diagnóstico como una oportunidad de crecimiento y una ocasión de mejora.

Se ha contemplado la creación de la figura de la técnica de Igualdad que ha participado en la elaboración del plan de igualdad junto con el departamento de Recursos Humanos y la comisión de igualdad a través de reuniones.

Tras el análisis de los datos evidencian una desproporción de la plantilla, siendo mayoría mujeres (segregación horizontal). Este es debido, a que la profesión más feminizada se encuentra en la educación infantil y juvenil. Por lo que se refiere a la distribución por niveles en la organización son coordinadores, ya que lo ocupan hombres (segregación vertical), por lo que hay que poner en marcha el plan de igualdad porque uno de los objetivos que persigue es eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo.

Para finalizar, destacamos algunas recomendaciones; una se aprecia en el ámbito de la sensibilización en el contexto laboral, en la que se promueva campañas de sensibilización sobre el significado de la igualdad de oportunidades y se garantice acciones formativas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y otra se encuentra en establecer el protocolo de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo en nuestra empresa. También, se ha recomendado la creación del puesto de la Agente de Igualdad que participa de forma activa en todos los procesos de la empresa, velando por la no discriminación por razón de sexo.

6. *Estructura del plan.*

Siguiendo las directrices que marcan los resultados del diagnóstico y sus análisis, los determinantes anteriormente citados y las fuentes documentales consultadas, el Plan se estructura en torno a seis ámbitos que deben ser abordados:

Ámbito 1: Acceso al empleo selección.

Ámbito 2: Condiciones en el trabajo.

Ámbito 3: Promoción, profesional y formación.

Ámbito 4: Ordenación del tiempo.

Ámbito 5: Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ámbito 6: Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Se han fijado varios objetivos específicos, uno por cada ámbito de actuación, a cuya consecución deben subordinarse las propuestas de actuación y los recursos.

El Plan ha sido concebido como un instrumento flexible y al servicio de sus trabajadoras y trabajadores. Por ello, para cada uno de los objetivos específicos se han definido unas líneas de actuación que marcan el rumbo de la política empresarial en materia de igualdad.

Las líneas de actuación, conllevan la puesta en marcha de medidas facilitadoras de los objetivos que se concretarán y revisarán anualmente durante el periodo de vigencia del Plan, ajustándose las dotaciones presupuestarias.

7. *Ámbitos, objetivos y líneas de actuación.*

<p>Ámbito 1: Acceso al empleo selección</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.1 La empresa fomentará que en los procesos de reclutamiento, selección y promoción profesional se integre el principio de igualdad, aplicando criterios de objetividad mérito, capacidad y adecuación del puesto.</p> <p>1.2 Contratación de la figura de la agente de igualdad durante para implantación de las medidas prioritarias del plan de igualdad.</p> <p>1.3 Mantener en los procesos selectivos y de contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.</p> <p>1.4 Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista una segregación ocupacional.</p> <p>Líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar los procesos de selección con perspectiva de género. - Establecer un procedimiento escrito para insertar esta perspectiva en los procesos de selección. - Promover la contratación de grupos en riesgo de exclusión social. - Establecer colaboración con entidades de formación para que la plantilla esté formada en materia de igualdad y que se pueda acceder a puestos menos representados y representadas. <p>Persona y Departamento responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persona responsable de la selección. Departamento de los Recursos Humanos y de coordinación. <p>Calendario: Abril</p> <p>Duración: Constante</p> <p>Difusión: Publicaciones de ofertas de empleo e intranet.</p>

Mecanismos de seguimiento y evaluación.					
Nº de personas contratadas que forman parte de los considerados grupos de riesgos de exclusión					
Nº de candidatos/as, segregados por sexo, que acceden a las ofertas de empleo					
Nº de contrataciones realizadas a trabajadores/as segregados por sexos					
Indicador:					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo					

Ámbito 2: Condiciones del trabajo							
Objetivo específicos:							
2.1 Garantizar la aplicación del principio de equidad: a similar responsabilidad igual salario en todos sus conceptos, teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo del sector vigente.							
2.2 Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.							
Líneas de actuación:							
- Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios.							
- Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes a tiempo completas a los trabajadores y trabajadoras.							
Persona y Departamento responsable:							
- Persona responsable RRHH y comisión de igualdad							
- Departamento de los Recursos Humanos							
Calendario: septiembre							
Duración: Constante							
Difusión: Reuniones							
Mecanismos de seguimiento y evaluación:							
Realizaciones periódicas de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.							
Indicador:							
Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario							
	<i>Categorías</i>	<i>Bandas salariales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
		Menos de 7.200 €					
		7.201 €- 12.000 €					
		12.001 € - 14.000 €					
		14.001 € - 18.000 €					
		18.001 € - 24.000 €					
		24.001 € - 30.000 €					
		30.001 € - 36.000 €					
		Más de 36.000€					
	TOTAL						

Ámbito 3: promoción profesional y formación							
Objetivo específico:							
3.1 Fomentar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la empresa atendiendo a las características del puesto de trabajo (equipo directivo, mandos intermedios, personal cualificado, etc.).							
3.2 Garantizar la perspectiva de género en la descripción del trabajo.							
3.3 Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran subrepresentadas y subrepresentados.							
3.4 Favorecer el acceso a la promoción a trabajadores y trabajadoras en situación de excedencias, baja de maternidad o paternidad, embarazo, reducción de jornada o cuidado de personas dependientes.							
Líneas de actuación:							
- Realizar cursos y jornadas de sensibilización en la igualdad de oportunidades dirigida, al equipo directivo y RRHH y a mandos intermedios y personal de la plantilla.							
- Revisar las descripciones de los puestos de trabajo del convenio colectivo de aplicación desde la perspectiva de género.							
- Informar, formar y motivar a mujeres y hombres para que participen en procesos de promoción profesional.							
- Acciones de discriminación positiva para puestos subrepresentados en caso de equidad en el acceso al puesto de trabajo.							
- Facilitar los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación familiar, laboral y personal.							
- Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.							
Persona y Departamento responsable:							
- Persona responsable de la formación/persona experta en igualdad							
Departamento de los Recursos Humanos y entidad formadora externa.							
Calendario: Mayo							
Duración: Constante							
Difusión: Vía e-mail, página web y publicidad en redes sociales.							

Mecanismos de seguimiento y evaluación.
 Número de horas de formación segregada por sexo.
 Número de trabajadores y trabajadoras participantes en los cursos, teniendo en cuenta el departamento al que corresponden.
 Nº de promociones segregada por sexo.

Indicador:

<i>Promociones del último año</i>					
<i>Tipo de promoción</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

<i>Formación último año</i>					
<i>Denominación cursos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

Ámbito 4: ordenación del tiempo

Objetivos específicos:

4.1 Facilitar el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través del diseño y la implantación de una serie de medidas que permitan conciliar la vida, familiar y laboral, y así mejorar el rendimiento y la satisfacción en el puesto de trabajo.

4.2 Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

4.3 Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Líneas de actuación:

- Realizar campañas de sensibilización en días relevantes en materia género.
- Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
- Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Realizar un estudio que aparte datos acerca de la posibilidad de introducir flexibilidad horaria a la entrada y la salida, en los puestos que lo permitan sus funciones.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable RRHH Y comisión de igualdad
- Departamento de los Recursos Humanos y de coordinación.

Calendario: Septiembre

Duración: Constante

Difusión: Reuniones, página web y e-mail.

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Nº de reuniones

Nº de puestos con horario flexible

Indicador:

<i>Bajas temporales, permisos y excedencias último año</i>					
<i>Descripción bajas temporales</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Permiso de nacimiento por hija/o					
Permiso por matrimonio					
Permiso de traslado por domicilio					
Permiso por estudios					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL					

Ámbito 5: Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.					
Objetivos específicos:					
5.1 Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.					
5.2 Prevenir la discriminación por razón de sexo y evitar abusos laborales por esta causa, impulsando el conocimiento de hechos constitutivos de estos actos e implantando protocolos de actuación necesarios para sus garantías.					
5.3 Mantener un entorno laboral en la compañía donde se respete la dignidad de las personas sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho a todos los trabajadores y todas las trabajadoras.					
Líneas de actuación:					
- Establecer un protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual dentro de la empresa.					
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, realizando campañas de sensibilización y de información, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.					
- Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.					
Persona y Departamento responsable:					
- Comisión de igualdad y la persona instructora elegida por la denunciante.					
- Departamento de los Recursos Humanos.					
Calendario: Junio					
Duración: Constante					
Difusión: Reuniones, página web, redes sociales y e-mail.					
Mecanismos de seguimiento y evaluación:					
Reuniones periódicas					
Nº de formación específica					
Indicadores:					
<i>Tabla de denuncias por acoso moral o sexual</i>					
<i>Denuncias por acoso moral o sexual</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Denuncias recibidas					
Denuncias comprobadas					
Sancionadas					
<i>Formación último año</i>					
<i>Denominación cursos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
1.					
2.					
3.					
TOTAL					
Ámbito 6: Uso discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad					
Objetivos específicos:					
6.1 Las acciones de comunicación tanto internas como externas de la compañía deberán realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista, mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas.					
6.2 Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.					
6.3 Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna o externa.					
Líneas de actuación:					
- Elaborar un plan de acogida incluyendo un manual de buenas prácticas.					
- Crear un correo electrónico para hacer participe a todo el personal y poder realizar sugerencias sobre el plan de igualdad a través del mail igualdad@auladeocio.com.					
- Revisión de toda la documentación para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.					
Persona y Departamento responsable:					
- Persona responsable comunicación externa (informático).					
- Departamento de los Recursos Humanos.					
Calendario: Abril					
Duración: Constante					
Difusión: e-mail de igualdad, página web y redes sociales					
Mecanismos de seguimiento y evaluación:					
Nº documentos revisados					
Indicadores: Revisión anual del alcance obtenido por las medidas adoptadas.					

8. Evaluación.

Está previsto realizar un seguimiento activo por parte de los agentes implicados en el proyecto, de un modo paulatino y controlado. Estas evaluaciones se realizarán periódicamente a los 9 meses de la presentación y difusión del Plan.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Las acciones realizadas y los objetivos propuestos
2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones
3. Los resultados obtenidos y la inversión realizada
4. Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.

Acción			
Objetivo			
Responsable			
Descripción			
Acciones	Responsable	Plazo	Hecho
Medios			
Duración			
Observaciones			

9. *Anexos.*

ANEXO I: DOCUMENTOS PREVIOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

De una parte en representación empresarial:

- Dirección: Alejandro Fernández Zamora.
- RRHH: Francisco Granados Sánchez.

De otra parte en representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

UGT

- Coordinador: Jose M^a Hidalgo Caballo.
- Monitora: Susana Vega Ponce.
- Monitora: Marta Pliego Sevillano.

No obstante, podrán asistir otras personas como miembros que sean invitados/as cuando la organización lo estime oportuno por alguna de las circunstancias que lo justifique. Exponen:

Que con fecha 8 de febrero 2019, la representación de empresa y los sindicatos como desarrollo del artículo 86 del vigente Convenio Colectivo Marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la empresa Aula de Ocio, que permite abordar la forma conjunta la discriminación y desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad.

De las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y, acuerdan:

Primero: *Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Se acuerda la Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de Aula de Ocio, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo: *Composición de la Comisión de Igualdad.*

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (en adelante RLT) representando a los sindicatos elegidos en las últimas elecciones sindicales UGT con un número de (3) integrantes por fuerza sindical y por parte de la empresa (2) integrantes.

Tercer: *Diseño del Plan de Igualdad para toda la empresa.*

La comisión de Igualdad elaborará junto con la asistencia técnica de igualdad de una experta, un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto: *Otras funciones de la Comisión de Igualdad.*

Garantizar el principio de Igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien por cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa de Aula de Ocio.

Firmantes:

Nombre	DNI	Firma
Dirección: Alejandro Fernández Zamora	28764988-S	
RRHH: Francisco Granados Sánchez	47214206-J	
Coordinador: Jose M ^a Hidalgo Caballo	15406659-V	
Monitora: Marta Pliego Sevillano	48981575-Q	
Monitora: Susana Vega Ponce	47206261-A	

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las mujeres y los hombres (en adelante LOIMH) en su artículo 45.1, obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres medidas que serán negociadas, y en su caso acordadas con la Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos porque, en el seno de la empresa Aula de Ocio, la parte empresarial y la RLT identifique y corrija, en su caso, las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH). La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por (representantes) por la parte empresarial y (representantes) de las organizaciones sindicales con presencia en la RLT de la empresa, pudiendo asistir asesores y asesoras de cada sindicato así como de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto. Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter (mensual).
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de (10 días) laborables.
- De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - o Igualdad de trato y de oportunidades en: Acceso al empleo Clasificación profesional y Formación Promoción.
 - o Retribuciones (incluidas variables) Jornada y distribución del tiempo de trabajo Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - o Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - o Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - o Discriminación por embarazo y maternidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la RLT la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de las reuniones. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT negociarán y, en su caso, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan. Una vez aprobado por las partes el Plan de igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan. Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Disposiciones transitorias.

Primera. Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

Disposición final.

Presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En Sevilla 8 de febrero de 2019.

Firmantes:

<i>Nombre</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
Dirección: Alejandro Fernández Zamora	28764988-S	
RRHH: Francisco Granados Sánchez	47214206-J	
Coordinador: Jose M ^a Hidalgo Caballo	15406659-V	
Monitora: Marta Pliego Sevillano	48981575-Q	
Monitora: Susana Vega Ponce	47206261-A	

ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Representante legal de los trabajadores y trabajadoras:

- Jose M^a Hidalgo Caballo.
- Monitora: Susana Vega Ponce.
- Monitora: Marta Pliego Sevillano.

Nombre empresa: Aula de Ocio.

- Alejandro Fernández Zamora.
- Francisco Granados Sánchez.

Asistencia técnica en igualdad:

- M^a Jesús Cáceres de la Cruz.

Exponen:

Que desde el día 8 de febrero de 2019, fecha en el cual se constituyó la Comisión de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Aula de Ocio.

Firmantes:

<i>Nombre</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
Dirección: Alejandro Fernández Zamora	28764988-S	
RRHH: Francisco Granados Sánchez	47214206-J	
Coordinador: Jose M ^a Hidalgo Caballo	15406659-V	
Monitora: Marta Pliego Sevillano	48981575-Q	
Monitora: Susana Vega Ponce	47206261-A	
Técnica de Igualdad: M ^a Jesús Cáceres de la Cruz	47207119-X	

ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Representante legal de los trabajadores y trabajadoras:

- Jose M^a Hidalgo Caballo.
- Monitora: Susana Vega Ponce.
- Monitora: Marta Pliego Sevillano.

Nombre empresa: Aula de Ocio.

- Alejandro Fernández Zamora.
- Francisco Granados Sánchez.

Asistencia técnica en igualdad:

- M^a Jesús Cáceres de la Cruz.

Exponen:

Que desde el día 11 de marzo de 2019, fecha por la que se aprueba por unanimidad el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Aula de Ocio.

Firmantes:

<i>Nombre</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
Dirección: Alejandro Fernández Zamora	28764988-S	
RRHH: Francisco Granados Sánchez	47214206-J	
Coordinador: Jose M ^a Hidalgo Caballo	15406659-V	
Monitora: Marta Pliego Sevillano	48981575-Q	
Monitora: Susana Vega Ponce	47206261-A	
Técnica de Igualdad: M ^a Jesús Cáceres de la Cruz	47207119-X	

ANEXO II: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La protección de la maternidad, según el artículo 26 «Protección de la maternidad» de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación, la actualización de las tablas de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) que se aplicarán a partir de marzo de 2019.

MANEJO MANUAL DE CARGAS	FRECUENCIA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
> 10 kg	≥ 4 veces/hora	20	22	18	20
	< 4 veces/hora	24	26	22	24
≥4-10 kg	≥ 4 veces/hora	24	28	22	26
	< 4 veces/hora	28	34	26	32
<4 kg		No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 12: Manejo manual de cargas: semana de inicio de riesgo

FLEXIÓN DEL TRONCO	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
Repetidamente (más 10 veces/h)	20	24	18	22
Intermitente (<10 y >2 veces/h)	28	32	26	30
Intermitente (<2 veces/h)	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 13: Flexión de tronco repetida: semana de inicio de riesgo

ESCALAS Y POSTES VERTICALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	34	32
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	20	18
	Menos de 4	26	24
> 8 veces / jornada	Más de 4	18	16
	Menos de 4	20	18

Tabla 14: Trepar escalas y postes verticales: semana de inicio de riesgo

ESCALERAS MANUALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	34	32
	Menos de 4	No existe riesgo	No existe riesgo
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	28	26
	Menos de 4	34	32
> 8 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	28	26

Tabla 15: Trepar escaleras manuales: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACION ININTERRUMPIDA ESTÁTICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
>= 4 horas por jornada (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	22	24	20	22
>= 3 horas por jornada	24	26	22	24
>= 2 horas por jornada	28	30	26	28

Tabla 16: Bipedestación ininterrumpida estática: semana de inicio de riesgo

BIPEDESTACION DINÁMICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
>= 50% (mitad) de la jornada. (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	30	34	28	32
>= 33% (una tercera parte) de la jornada	34	No existe riesgo	32	No existe riesgo
>= 25% (una cuarta parte) de la jornada	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 17: Bipedestación dinámica: semana de inicio de riesgo

ACTIVIDAD DEPORTIVA	O DE ACTIVIDAD	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales	Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales
Deportista Profesional	Deportes con riesgo de contacto	12	12	12	12
	Deportes que generen un importante aumento de la presión abdominal	22	22	20	20
	Deportes que conlleven flexo extensiones forzadas del raquis lumbar	22	22	20	20
Profesoras de gimnasia	De baja demanda física	30	34	28	32
	De alta demanda física	24	26	22	24
	De contacto repetido	12	12	12	12
Profesoras de deportes multiaventura / Profesiones prohibidas por ley en embarazadas	Riesgo de impacto pélvico indirecto de alta energía (paracaidismo, parapente)	12	12	12	12
	Riesgo de impacto pélvico indirecto repetido (rafting, esquí acuático, equitación)	12	12	12	12
	ANEXO VIII Real Decreto 298/2009	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud

Tabla 19: Desarrollo actividad deportiva: semana de inicio de riesgo

ANEXO III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. *Introducción.*

Aula de Ocio SL, ha aprobado el siguiente protocolo de actuación para establecer un procedimiento de medidas a seguir cuando se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en su empresa.

2. *Definiciones.*

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y los define como:

- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". (Artículo 7.2)

El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, como:

- Abuso de autoridad: dar tareas muy por debajo de las capacidades, dejar sin nada que hacer de manera continuada, dar tareas sin sentido.
- Limitar las relaciones sociales, por ejemplo, impidiendo que haya comunicación con las/os compañeros, incluso aislando físicamente.
- Criticar o hacer comentarios sobre la vida privada de la víctima, como pueden ser críticas al estilo de vida o costumbres, religión, raza, orientación sexual, etc.
- Trato vejatorio:
 - o Agredir físicamente y/o verbalmente, con burlas o críticas continuas, sistemáticas e injustificadas a su trabajo, incluso insultos.
 - o Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.
 - o Reprender reiteradamente delante de otras personas.
 - o Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada.

3. *Objetivos y medidas.*

Estos son los objetivos que se pretende conseguir:

Objetivo general: Evitar posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de nuestra empresa y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo pautas para identificar situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

2. Proteger y dar amparo a cualquier persona, que trabajando en la empresa sufra algún tipo de acoso por razón de sexo.

Para cada objetivo se prevén las siguientes medidas:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo pautas para identificar situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
 - 1.1 Se entregará un tríptico del presente protocolo de actuación a todo el personal de la plantilla.
 - 1.2 Se realizará una campaña informativa y de sensibilización sobre el acoso sexual a través de la página web.
 - 1.3 Se ofertará formación específica sobre el acoso sexual en la empresa.
2. Proteger y dar amparo a cualquier persona, que trabajando en la empresa sufra algún tipo de acoso por razón de sexo.
 - 2.1 Elaboración e implantación del presente protocolo
4. *Procedimiento de actuación:*

Cuando en cualquier centro de trabajo de Aula de Ocio SL, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento del presente protocolo establece.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación al presente protocolo se regirán en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas evitando contener conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. El procedimiento se inicia con la denuncia, se habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso. La denuncia deberá quedar por escrito ante la Dirección de la Empresa o a la Comisión de Igualdad, por parte de cualquier/a trabajador/a de la empresa que considere ser o haber sido objeto de las situaciones de acoso. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada y la firma del denunciante en prueba de conformidad.

Procedimiento informal:

En los supuestos en que actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sea constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse una denuncia de forma escrita ante la Comisión de Igualdad. Una de las personas integrantes por dicha comisión, elegida por la víctima actuará como instructor/a del procedimiento. Esta persona se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La instructor/a en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje el acuerdo alcanzado por ambas partes a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de la empresa para su conocimiento y validación, convocando una reunión.

Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Para ello, en su primera reunión el instructor/a analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la persona instructora, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la persona instructora dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la persona instructora estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de veinte días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado por parte de la persona instructora mediante la elaboración un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado tras las actuaciones practicadas.

El citado informe deberá incluir, como mínimo la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por la comisión de igualdad, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

La Comisión de Igualdad de estudiará el informe de la persona instructora y adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la empresa, una vez estudiado y analizado el informe y la propuesta de la Comisión de Igualdad, en el plazo de 15 días hábiles a contar de la recepción de la misma, resolverá el expediente y se comunicará su resolución a la comisión y a las partes implicadas. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

- A título enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las faltas graves y muy graves:

Es falta grave:	Es falta muy grave:
El acoso de carácter ambiental.	El acoso de intercambio o chantaje sexual. La reincidencia o reiteración en la comisión. Cualquier conducta calificada como falta muy grave. Faltas graves en las que el/la infractor/a sea un directivo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o un periodo de prueba o incluso como becario en prácticas de la víctima.

- Las sanciones podrán consistir en:

Por falta grave:	Por falta muy grave:
Traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta de tres meses.	Despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo entre tres y seis meses.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

La Empresa garantiza que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros/as trabajadores/as en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual. Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o judicial.

Garantía de confidencialidad

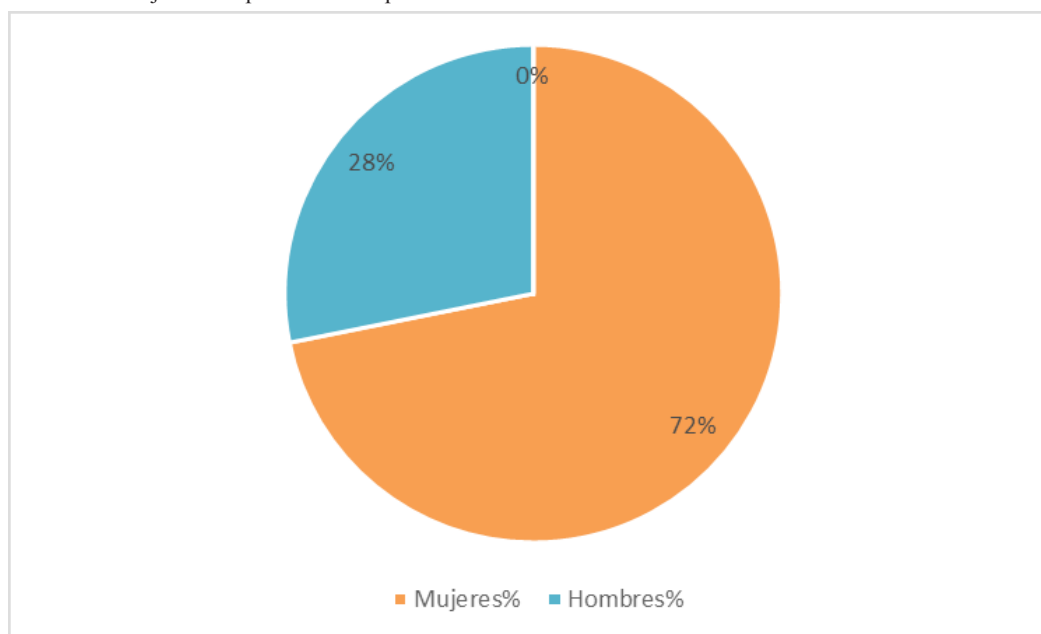
Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes: Respeto y protección a las personas; Confidencialidad; Diligencia y celeridad; Imparcialidad; Protección de la dignidad de las personas afectadas; Protección y garantía de indemnidad y Protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal) derogada por el número 1 de la disposición derogatoria única de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

ANEXO IV: LEGISLACIÓN VIGENTE

- Constitución Española de 1978.
- Convenio Colectivo Marco Estatal Ocio, Educativo y Animación sociocultural 2015.
- Estatuto de los Trabajadores de 1995.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por lo que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- R.D 298/2009, de 6 de marzo que modifica el RD 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención para promover la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en lactancia.
- R.D. 598/2015, modifica diversas disposiciones de prevención de riesgos laborales
- R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales.
- R.D 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- R. D. 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

ANEXO V: GRÁFICOS DEL DIAGNOSTICO

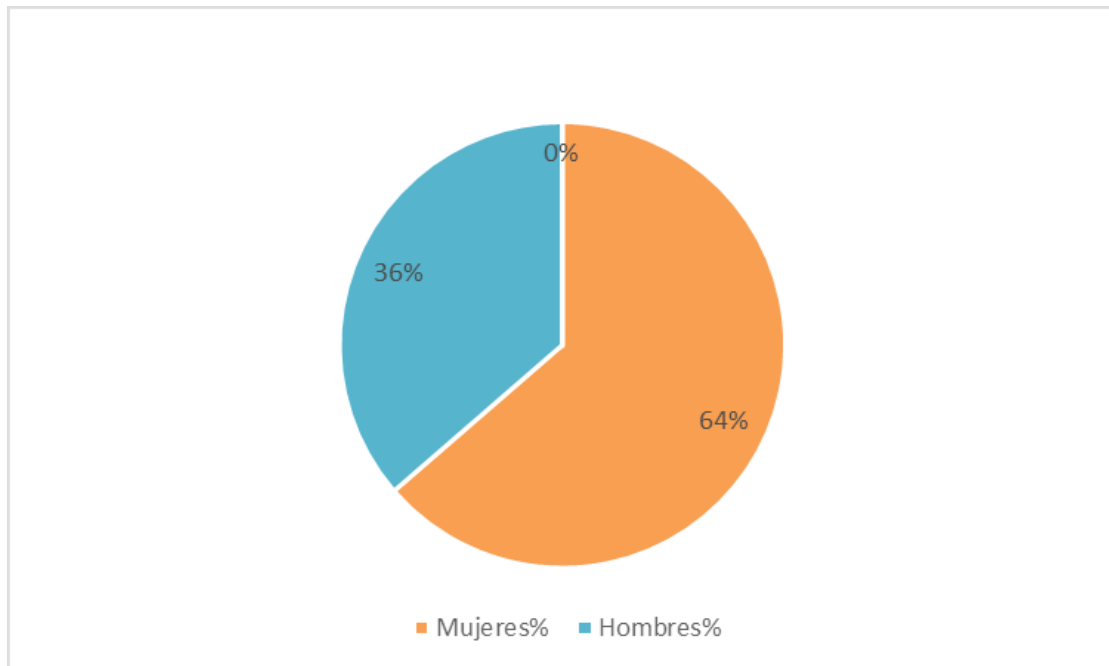
Gráfico 1: Porcentaje de composición de la plantilla.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que en la composición de la plantilla el 28 % son hombres y el 72 % son mujeres. Sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo y requeridos para el puesto.

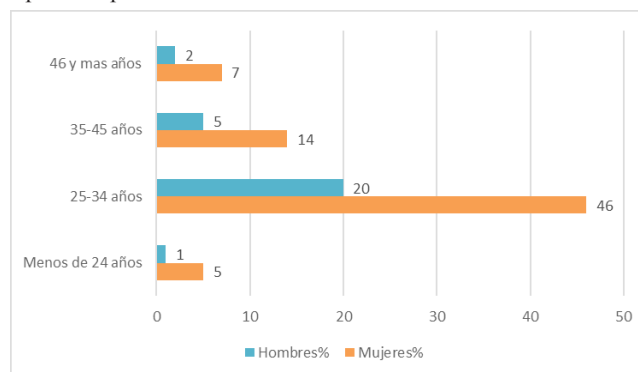
Gráfico 2: Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, existen diferencias en cuanto a tipo de contrato indefinido por motivos de ser mujer u hombre. Eso es debido, a la mayor presencia de mujeres en plantilla de la empresa.

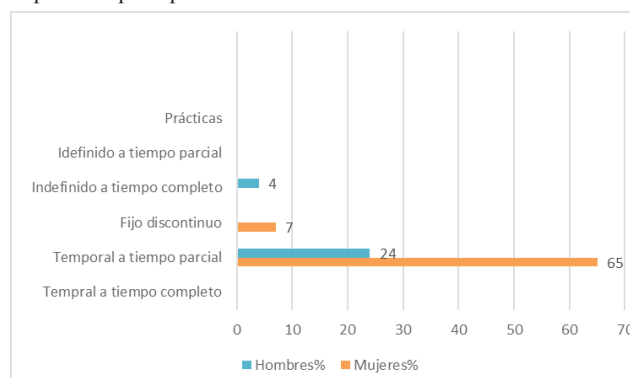
Gráfico 9: Porcentaje de la plantilla por edades.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2019.

Podemos ver, que existen diferencias entre los mayores porcentajes por un lado, que es una plantilla joven en el colectivo femenino con el 46 % ya que se encuentra entre el intervalo de 25 a 34 años y para las mujeres con el 20% y por otro lado, es una plantilla adulta en el grupo femenino con el 14 %, ya que la edad se comprende entre 35 a 45 años y para los hombres con el 5%. Esto puede ser, debido a una maternidad tardía o por las responsabilidades de hijas o hijos a cargo. Los intervalos de menor porcentaje se encuentran en el intervalo de más de 46 años con el 2 % para los hombres y 7 % para las mujeres. Seguido por los menores de 24 años con el 2 % para los hombres y el 5 % para las mujeres.

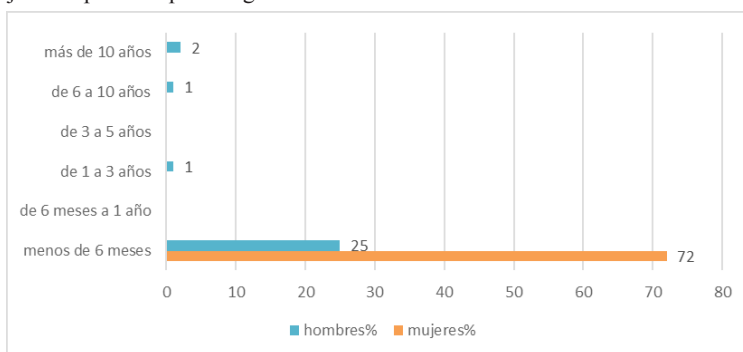
Gráfico 10: Porcentaje de la plantilla por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que la mayoría de la plantilla tiene el tipo de contrato temporal a tiempo parcial con el 24 % para los hombres y el 65 % para las mujeres. Seguido del tipo de contrato fijo discontinuo con el 7 % para las mujeres y para los hombres y el 0 %. Continuado del tipo de contrato indefinido a tiempo completo con el 4% hombres y para las mujeres el 0 %.

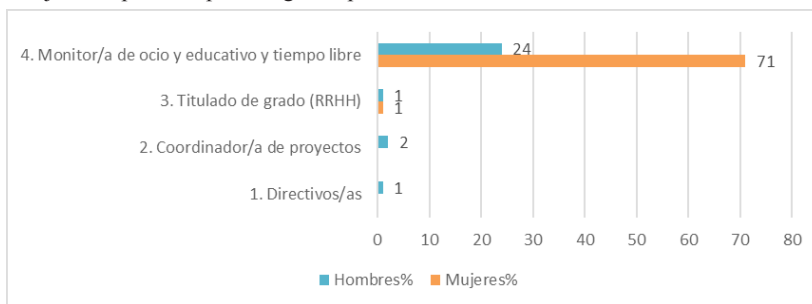
Gráfico 11. Porcentaje de la plantilla por antigüedad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que la empresa cuenta con una antigüedad de menos de 6 meses. Esto es debido, a la mayoría de servicios prestados son en periodo escolar con contratos públicos. Sin embargo, en los intervalos de antigüedad de 1 a 3 años, de 6 a 10 años o más de 10 año existen pocas diferencias significativas entre hombres e inexistencia de mujeres.

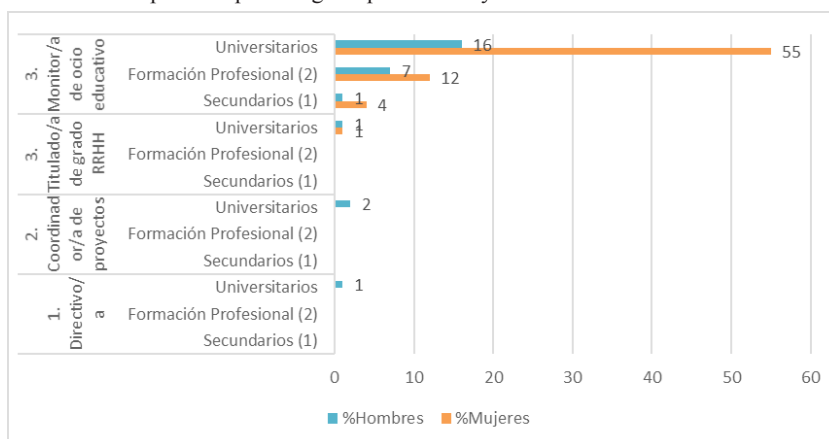
Gráfico 13: Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que las categorías profesionales de la plantilla se caracterizan por monitores de ocio, educativo y tiempo libre con el 24 % y por monitoras de ocio, educativo y tiempo libre con el 71 %, ya que son el conjunto de procesos más intensivos en mano de obra en la empresa. Seguido de los puestos de coordinador de proyectos con el 2% para los hombres. Continuado por los puestos de titulado de grado con el 1% para los hombres y el 1% para las mujeres. Y por último, para la categoría de directivo, es solo un hombre.

Gráfico 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.



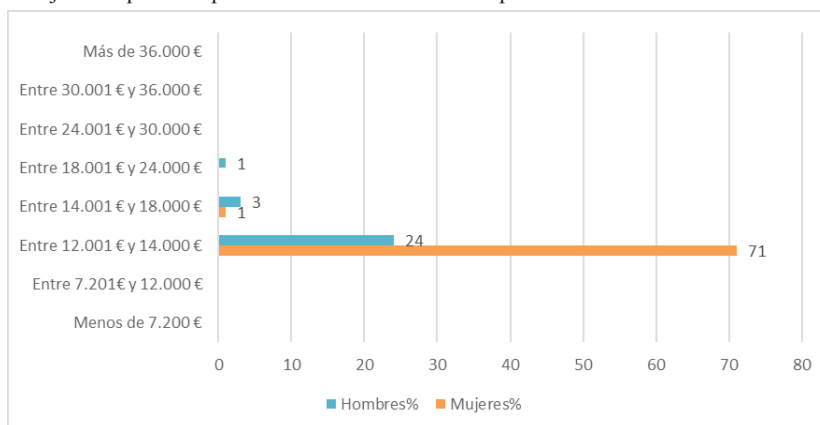
(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

(2) Incluye: Ciclo formativo de grado medio y grado superior

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje del nivel de estudios se encuentra en estudios universitarios con el 55% para las mujeres y el 16% para los hombres. Esto se debe a una alta cualificación de los profesionales en la empresa. Seguidos, del nivel de estudios de formación profesional con el 12% para las mujeres y el 7% para las hombres. El resto de categorías profesionales son estudios universitarios sin diferencias significativas entre ambos sexos.

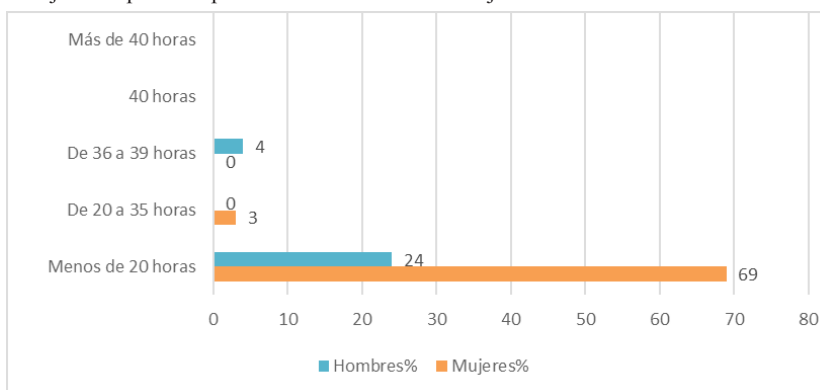
Gráfico 16: Porcentaje de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje de las bandas salariales se encuentra entre 12.001 € y 14.000 €. Esto se debe a que no existe brecha salarial de género entre los monitores y las monitoras en la empresa. Seguido, de las bandas salariales entre 14.001 € y 18.000 € con el 3 % para los hombres y el 1 % para las mujeres. Esto puede ser a que la distribución salarial se encuentra en función de las responsabilidades por categoría profesional. Y por el último, el intervalo 18.001 € y 24.000 € es del cargo directivo que en este caso es un hombre.

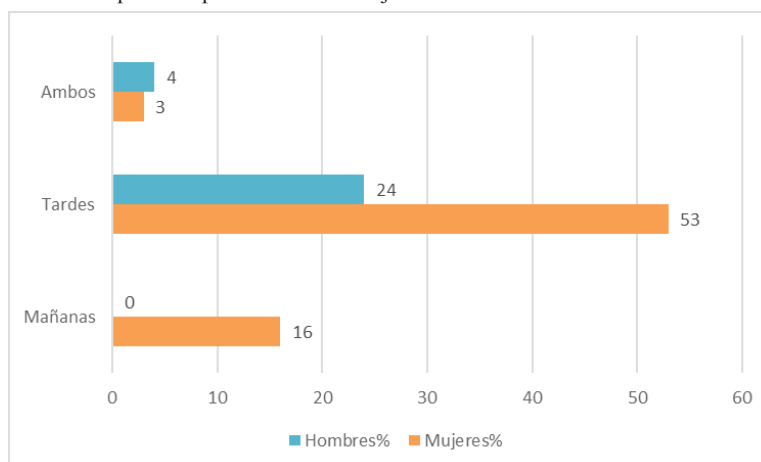
Gráfico 19: Porcentaje de la plantilla por horas semanales de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que el mayor porcentaje se encuentra en las 20 horas semanales entre mujeres y hombres. La jornada de 20 horas a 35 horas solo mujeres con el 3 % y para los intervalos de la jornada de 36 a 39 horas solo hombres con el 4%.

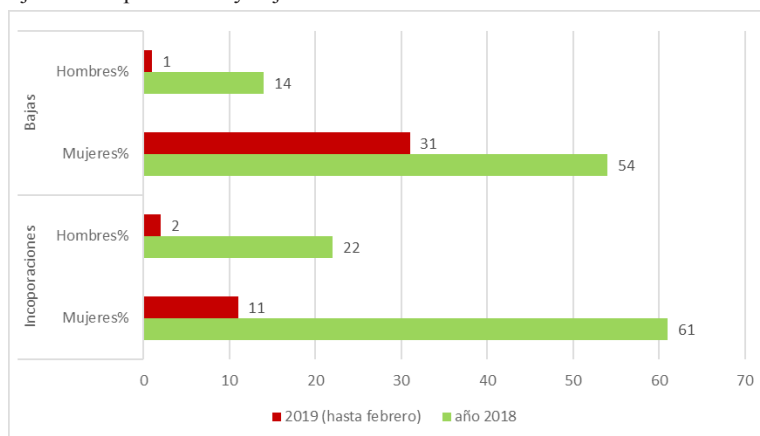
Gráfico 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que el mayor porcentaje se encuentra en el turno de tarde entre mujeres y hombres. Esto es debido a los servicios que ofrece de las actividades extraescolares en los centros educativos. El turno de mañana solo mujeres con el 16 %. Esto es debido al servicio que ofrece de las aulas matinales en dicho centros. Y para ambos turnos, no existen diferencias significativas entre ambos sexos.

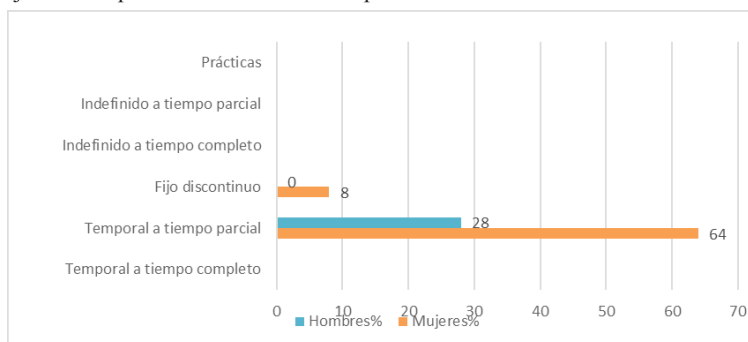
Gráfico 21: Porcentaje de incorporaciones y bajas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2019.

Podemos apreciar, por un lado las incorporaciones desde 2018 hasta febrero del 2019, el mayor porcentaje se encuentra para las mujeres con el 61 % y para las mujeres y para los hombres con el 22% y este año 2019 con el 11 % para las mujeres. Esto se debe, a la gran demanda de mano de obra por monitoras y monitores. Y por otro lado, las bajas de dicho período son el 54 % para las mujeres y es el 14 % para los hombres.

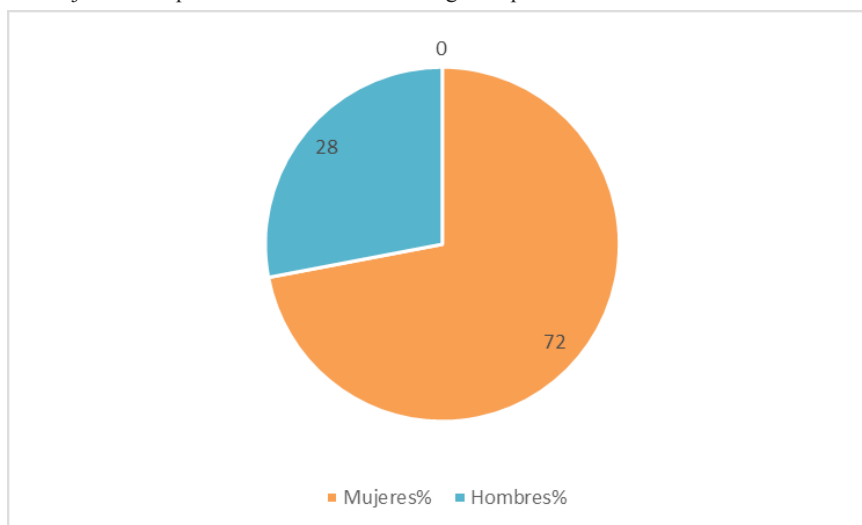
Gráfico 23: Porcentaje de Incorporaciones último año: Tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por incorporaciones último año: tipo de contrato desagregada por sexo, 2013.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de incorporaciones en el último año es de tipo de contrato temporal a tiempo parcial con el 28 % para los hombres y el 64 % para mujeres. Seguido, del tipo de contrato fijo o discontinuo con el 8 % para los mujeres y con el 0% para las hombres.

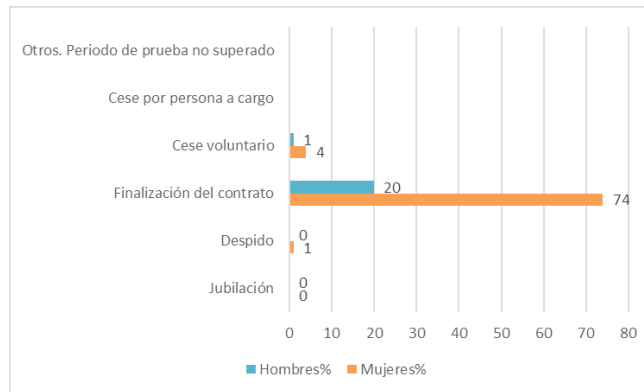
Gráfico 25: Porcentaje de Incorporaciones último año: Categorías profesionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Podemos ver, que el mayor porcentaje de las incorporaciones por categorías profesionales son para los monitores de ocio, educativo y tiempo libre con el 28 % y el 72 % para las monitoras de ocio, educativo y tiempo libre.

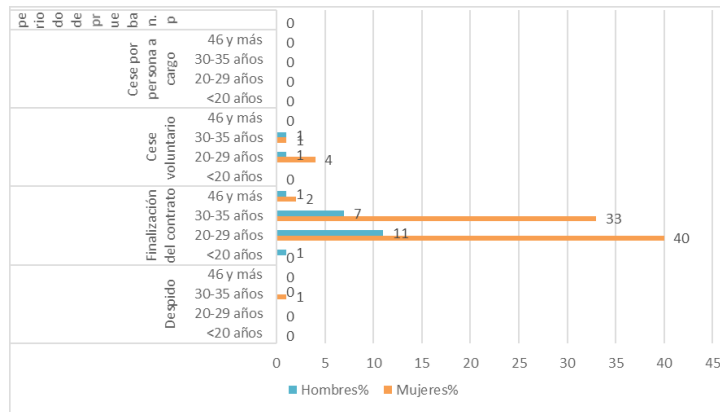
Gráfico 27: Porcentaje de bajas definitivas último año.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bajas definitivas en el último año desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje de bajas definitivas en el último año es por finalización de contrato es el 74% para las mujeres y el 20 % para los hombres. Seguido por el tipo de baja de cese voluntario es el 4 % para las mujeres y el 1 % para los hombres. Y por último, el único despido de este periodo ha sido una mujer.

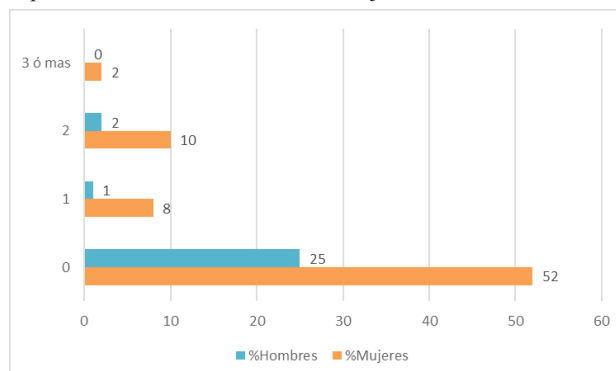
Gráfico 28: Porcentaje de bajas definitivas último año: Edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de bajas definitivas último año por edad desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje de bajas definitivas por edad se encuentra en el intervalo entre 20 a 29 años por finalización de contratos para los hombres es el 11 % y para las mujeres es el 40 %. Seguido por el intervalo de edad entre 30 a 45 años con el 7 % para los hombres y el 33 % para las mujeres. Continuado por el intervalo de edad de más de 46 años con el 1 % para los hombres y el 2 % para las mujeres.

Gráfico 30: Porcentaje de responsabilidades familiares: N.º de hijas/os.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares nº de hijas/os desagregada por sexo, 2019.

Podemos observar, que el mayor porcentaje no tiene ninguna responsabilidad familiar con el 25 % para los hombres y el 52 % para las mujeres. Debido a una plantilla joven y a la tardía maternidad o paternidad. Seguido, por el porcentaje de responsabilidades familiares por número de hijas o hijos se encuentra en 2 hijas o 2 hijos con el 2 % para los hombres y con el 10 % para las mujeres. Esto se debe, a que la plantilla en el caso de los hombres no afecta el tener hijas o hijos a no tener ninguna responsabilidad familiar con la vida laboral. Sin embargo, existen más mujeres que no tienen hija o hijo a la que tienen dos hijas o dos hijos. Continuado, de una hija o un hijo con el 8 % para las mujeres y el 1 % para los hombres existen pocas diferencias significativas. Por último, 3 o más hijas o hijos es el 0 % para los hombres y es el 2 % para las mujeres. Sin embargo, estos datos sobre responsabilidades familiares en términos absolutos están distorsionados por la desproporción de la plantilla, mayoritariamente femenina.

Gráfico 32: Porcentaje de responsabilidades familiares: N.º de hijas/os por edades.

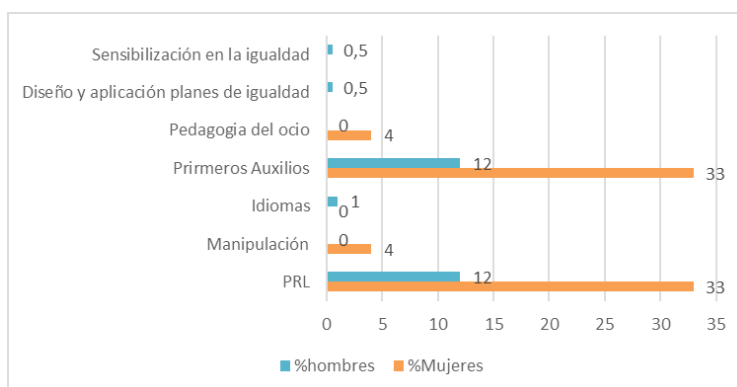


*Nº total de niñas y niños en todos los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares nº de hijas/os por edades desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de número de hijas e hijos por edades se encuentra entre los intervalos de edad entre 7 y 14 años, con el 31 % de niñas y para los niños es el 18 %. Seguido por las edades de más de 15 años para las niñas es el 10 % y para los niños es el 15 %. Continuado por las menores de 3 años es el 7 % para las niñas y el 10 % para los niños. Y por último las hijas e hijos del intervalo de edad entre 3 y 6 años son el 3 % para las niñas y el 5 % para los niños. Esto se debe a que la plantilla se creó en 2003 por lo que fue una plantilla joven en sus inicios y actualmente dicha plantilla después de una década el porcentaje de responsabilidades familiares se encuentra entre dos intervalos de 7 y 14 años

Gráfico 38: Formación último año 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2019.

Podemos observar, que los mayores porcentajes se aprecian en los cursos de prevención de riesgos laborales y primeros auxilios con infancia y juventud con el 33% para las mujeres y para los hombres con el 12%. Esto se debe a que esta formación es genérica y por tanto de interés general. Seguidamente, son los cursos de pedagogía del ocio con el 4% para las mujeres. Y el curso de idiomas para los hombre con el 1%.

ANEXO VI: MATERIAL DE CAMPO

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de 45 mujeres y 14 hombres con un total de 59 cuestionarios que han sido los que han entregado por la dirección de RRHH a través del correo igualdad@auladeocio.com

15W-4155

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA

Programa TICCámaras.

Apoyo a la incorporación de las TIC en las Pymes.

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla informa de la Convocatoria Pública de Ayudas para el desarrollo de planes de apoyo a la incorporación de TIC en el marco del Programa TICCámaras cofinanciado en un 70% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero.— *Beneficiarios.*

Pymes, micropymes y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de la demarcación territorial del Ayuntamiento de Marchena, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo.— *Objeto.*

El objeto de la convocatoria es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación del Ayuntamiento de Marchena en el Programa TICCámaras, mediante la puesta a su disposición de los servicios de Diagnóstico Asistido de TIC e Implantación. Esta actuación tiene como objetivo principal impulsar la incorporación sistemática de las TIC a la actividad habitual de las pymes, como herramienta competitiva clave en su estrategia, así como maximizar las oportunidades que ofrecen para mejorar su productividad y competitividad.

Tercero.— *Convocatoria.*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Sevilla. Además, puede consultarse a través de la web <http://camaradesevilla.com/programas>

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la solicitud de participación.

Cuarto.— *Cuantía.*

El presupuesto máximo de ejecución del Programa en el marco de esta convocatoria es de 60.000 € que se enmarcan en el «Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020».

El coste máximo de ejecución en la Fase I de Diagnóstico será de 11.000 € y será cofinanciado por FEDER, Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla y Sodemar, S.L.U. (Dependiente del Excelentísimo Ayuntamiento de Marchena), por lo que el servicio será gratuito para las empresas participantes.

La cuantía máxima, por empresa, de las ayudas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de:

— Fase II de Ayudas: coste máximo elegible: 7.000€ (IVA no incluido), pre financiado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado al 70 % por FEDER, siendo por tanto la cuantía máxima de ayuda por empresa de 4.900€.

Quinto.— *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se abre una vez transcurridos 10 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria y finaliza el 30 de noviembre de 2.019 (o hasta agotar presupuesto)

Sevilla a 28 de mayo de 2019.—El Secretario General, Pedro Delgado Moreno.

6W-4274

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 10

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1138/2018 Negociado: LM

N.I.G.: 4109144420180012426

De: D/D^a. ELISABETH REYES CARABALLO

Abogado:

Contra: D/D^a. ASOCIACION AYUDA ANIMAL Y DEFENSA NATURAL (AYANDENA)

Abogado:

EDICTO

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1138/2018 se ha acordado citar a ASOCIACION AYUDA ANIMAL Y DEFENSA NATURAL (AYANDENA) como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24 DE JUNIO DE 2019 A LAS 11:00 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVDA. DE LA BUHAIRA N° 26, EDIFICIO NOGA, PLANTA 6ª debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a ASOCIACION AYUDA ANIMAL Y DEFENSA NATURAL (AYANDENA).

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

En Sevilla a 12 de junio de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

4W-4396

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 396/2018 Negociado: 4

N.I.G.: 4109144420180004343

De: D/D^a. ANTONIO JOSE GAMERO TORO

Contra: D/D^a. PEDRO JOSE GARCIA SANCHEZ y FOGASA

EDICTO

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 396/2018 se ha acordado citar a PEDRO JOSE GARCIA SANCHEZ como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 5-11-2020 09:40 Y 10:10 para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. de la Buhaira nº 26, 6ª planta - Edificio Noga- CP 41018 Sevilla debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a PEDRO JOSE GARCIA SANCHEZ.

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

En Sevilla a 23 de mayo de 2018.—La Letrada de la Administración de Justicia, Cecilia Calvo de Mora Pérez.

6W-3988

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

N.I.G.: 4109144S20170008917

Procedimiento: 826/2017

Ejecución Nº: 205/2018. Negociado: 1

De: D/Dª.: MARIA DEL CARMEN GONZAGA ORTIZ

Contra: D/Dª.: FOGASA y OPTIMIZED PLANNING & STRATEGY SL

EDICTO

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 205/2018, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de MARIA DEL CARMEN GONZAGA ORTIZ contra FOGASA y OPTIMIZED PLANNING & STRATEGY SL, en la que con fecha 27-5-2019 se ha dictado Decreto que sustancialmente dice lo siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Declarar al ejecutado OPTIMIZED PLANNING & STRATEGY SL en situación de INSOLVENCIA por importe de 71.600,13 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes

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

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en forma a OPTIMIZED PLANNING & STRATEGY SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de SEVILLA.

Sevilla a 27 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-3840

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 31/2019 Negociado: 1

N.I.G.: 4109144420180004016

De: D/Dª. SANTIAGO ENRIQUEZ FERNANDEZ

Abogado: MIGUEL VELAZQUEZ PRIETO

Contra: D/Dª. PURO EVENTO, S.L. y FOGASA

EDICTO

Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 31/2019 a instancia de la parte actora D. SANTIAGO ENRIQUEZ FERNANDEZ contra PURO EVENTO, S.L. y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado AUTO de fecha 24-5-2019 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo expuesto:

ACUERDO:

Declarar extinguida la relación laboral que mantenía el trabajador y la empresa a fecha 24 de mayo de 2019, debiendo Puro Evento S.L. abonar a D. Santiago Enrique Fernández la suma de 2.220,63 euros en concepto de indemnización por despido y de 15.422,5 euros en concepto de salarios.

Notifíquese ésta resolución a las partes personadas, con la advertencia de que contra el mismo cabe recurso de reposición en tres días.

Para la admisión del recurso de la empresa deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en SANTANDER nº ES 55 4071, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de SANTANDER ES 55 0049-3569-92-00050012-74, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº ...indique nº de juzgado.... deindique ciudad..., y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Una vez firme la presente resolución, procédase al archivo de las actuaciones.

Así lo acuerda, manda y firma la Iltra. Sra. Dña. ADELAIDA MAROTO MARQUEZ, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla.

Y para que sirva de notificación al demandado PURO EVENTO, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Sevilla a 27 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-3880

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 9/2019 Negociado: 1

N.I.G.: 4109144S20170008272

De: D/Dª. MANUEL MELENDEZ AGUILAR

Abogado: MARIO ANTONIO LOPEZ GAITICA

Contra: D/Dª. PURO EVENTO SL y FOGASA

EDICTO

Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 9/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. MANUEL MELENDEZ AGUILAR contra PURO EVENTO SL y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado AUTO de fecha 24-5-2019 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

En atención a lo expuesto:

ACUERDO: Se acuerda la terminación del presente procedimiento, procédase al archivo una vez firme la presente resolución.

Notifíquese ésta resolución a las partes personadas, con la advertencia que contra el mismo cabe recurso de reposición en tres días

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banesto nº 4071, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banesto 0030 1846 42 0005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº ...indique nº de juzgado.... deindique ciudad..., y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Así lo acuerda, manda y firma la Iltra. Sra. Dña. ADELAIDA MAROTO MARQUEZ, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 11 de Sevilla.

Y para que sirva de notificación al demandado PURO EVENTO SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Sevilla a 27 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-3879

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

N.I.G.: 4109144S20170001715

Procedimiento: 163/2017

Ejecución Nº: 69/2018. Negociado: 1

De: D/Dª.: VICTOR MANUEL MARTIN LOPEZ

Contra: D/Dª.: TEAM YOMOBIL 3 TELECOM SL

EDICTO

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 69/2018, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de VICTOR MANUEL MARTIN LOPEZ contra TEAM YOMOBIL 3 TELECOM SL, en la que con fecha 13-3-2019 se ha dictado Decreto que sustancialmente dice lo siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

a) Declarar al ejecutado TEAM YOMOBIL 3 TELECOM SL, en situación de INSOLVENCIA por importe de 9344,81 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivarlas actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

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

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en forma a TEAM YOMOBIL 3 TELECOM SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de SEVILLA.

Sevilla a 28 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-3873

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 226/2018 Negociado: 3

N.I.G.: 4109144S20170000967

De: D/Dª. ALBERTO PEREZ TARRAZO

Abogado: ARCADIO DEL REY MUÑOZ

Contra: D/Dª. TEAM YOMOBIL 3.0 TELECOM SL

EDICTO

Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 226/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ALBERTO PEREZ TARRAZO contra TEAM YOMOBIL 3.0 TELECOM SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto despachando ejecución y Decreto de medidas de fecha 29 de mayo de 2019 del tenor literal siguiente:

AUTO

En SEVILLA, a veintinueve de mayo de dos mil diecinueve.

Dada cuenta y;

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo despachar ejecución contra los bienes y derechos propiedad de la entidad demandada TEAM YOMOBIL 3.0 TELECOM SL por la cuantía de 51.251,21 euros en concepto de principal, 200 euros en concepto de costas en sentencia y 8.200,19 euros presupuestados para intereses y costas del procedimiento.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo. Sr. Dña. ADELAI DA MAROTO MARQUEZ, MAGISTRADA-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA. Doy fe.

D E C R E T O

Letrada de la Administración de Justicia Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNANDEZ

En SEVILLA, a veintinueve de mayo de dos mil diecinueve

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora para que en QUINCE DIAS puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Proceder al embargo de créditos que la demandada pueda ostentar frente a la Agencia Tributaria, por cualquier concepto, a cuyo fin se da orden la oportuna orden telemática.

Notifíquese la presente resolución tanto a la parte actora como a la parte demandada.

No se puede dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 551 LEC en su nueva redacción hasta que no entre en funcionamiento el Registro Público Concursal.

Así lo decreta y firma Dª MARIA AUXILIADORA ARIZA FERNÁNDEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del Juzgado de Lo Social número 11 de Sevilla. Doy fe.

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

Y para que sirva de notificación al demandado TEAM YOMOBIL 3.0 TELECOM SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Sevilla a 29 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Auxiliadora Ariza Fernández.

4W-3980

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 11 (refuerzo)

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1055/2016 Negociado: RF

N.I.G.: 4109144S20160011349

De: D/D^a. MARIA DOLORES GARCIA GOMEZ

Abogado: ALBERTO ZAPATA RODRIGUEZ

Contra: D/D^a. MONTMAR STATE CAPITAL SL, DIEGO JOSE MARTINEZ MONTANER y FOGASA

Abogado:

EDICTO

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE REFUERZO DE SEVILLA D^a DIANA BRU MEDINA

EDICTO

D^a DIANA BRU MEDINA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL REFUERZO DE JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 11 DE SEVILLA

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el n^o 1055/2016 a instancia de la parte actora contra MONTMAR STATE CAPITAL SL, DIEGO JOSE MARTINEZ MONTANER y FOGASA sobre Despidos se ha dictado SENTENCIA de fecha 23-2-2019

Se pone en su conocimiento que tiene a su disposición en la Secretaria de este Juzgado copia de sentencia de fecha y se le hace saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación, debiendo ser anunciado ante este Juzgado de lo Social en la forma establecida por la Ley.

Y para que sirva de notificación a la actualmente en paradero desconocido, se expide el presente edicto para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y para su colocación en el tablón de anuncios de este Juzgado.

En Sevilla a 28 de mayo de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia, Diana Bru Medina.

4W-3864

AYUNTAMIENTOS

ALMENSILLA

Mediante acuerdo del Pleno de fecha 27 de marzo de 2019, se aprobó definitivamente la Modificación del «Plan General de Ordenación urbanística de Almensilla - art. 63 de las NN.UU.» Asimismo con fecha 6 de junio de 2019, se procedió al depósito e inscripción en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, asignándole el número 8074 y con fecha 12 de junio de 2019, en el Registro Municipal, asignándole el número SI-001/2019.

El acuerdo de aprobación definitiva tiene el tenor literal siguiente:

Considerando que se llevó a cabo la Consulta Previa sobre la Modificación del Plan General de Ordenación Urbanística de Almensilla, en base al artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante su publicación en el portal web del Ayuntamiento (tablón de anuncios), tal y como consta en el certificado de Secretaría de fecha 8 de febrero de 2018.

Visto que con fecha 19 de marzo de 2018, mediante Providencia de Alcaldía, se apreció la oportunidad y la conveniencia de promover la modificación puntual de las Normas Subsidiarias Municipales y se solicitó informe de Secretaría al respecto, que fue emitido con fecha 19 de marzo de 2018.

Visto que con fecha 19 de marzo de 2018, mediante Providencia de Alcaldía, se estableció que el presente expediente no estaba sujeto a Evaluación Ambiental Estratégica ordinaria ni simplificada, en aplicación de los artículos 40.2 y 40.3 de la Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, es por ello, que no se ha remitido al órgano ambiental la solicitud de inicio del procedimiento de evaluación ambiental estratégica.

Visto que con fecha 20 de marzo de 2018, por los Servicios Técnicos de este Ayuntamiento se emitió informe sobre la presente innovación de planeamiento.

Visto que la Modificación, incluye en su memoria la Valoración de Impacto en la Salud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19. 1 a) y 2 de la LOUA.

Visto que con fecha de 28 de marzo de 2018 se aprobó inicialmente la innovación mediante modificación del Plan General de Ordenación Urbanística por Acuerdo del Pleno y fue sometida a información pública durante el plazo de un mes mediante anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 98, de fecha de 30 de abril de 2018, en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y Tablón web.(02/05/18) y en el Correo de Andalucía de fecha 20/4/18.

Considerando que en dicho período de información pública se presentó una reclamación, de Federación de Ecologistas en acción por supuesto incumplimiento de publicidad activa: Recaída Resolución PA-79/2018 del Consejo de Transparencia y Protección de datos de Andalucía en fecha de 14 de septiembre de 2018 por la que se declara el archivo de las denuncias.

Considerando que con fecha de 26 de octubre de 2018 se solicita Informe a la Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, recibiendo el 26 de diciembre de 2018 el informe preceptivo y vinculante de Evaluación de Impacto en Salud.

Considerando que se solicita el informe a la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del territorio en fecha de 2 de enero de 2019 y complementario el 11 de enero.

Considerando que con fecha de 24 de enero de 2019 se recibe el citado informe, donde se señala a modo de conclusión «... es viable por el planeamiento urbanístico vigente, debiendo no obstante garantizarse que el uso complementario y/o compatible no desvirtúe el uso principal que determinan la zona de la ordenanza...».

Visto cuanto antecede, en virtud del artículo 32.1.3.^a) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.2.c) y 47.2.II) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, propongo al Pleno la adopción del siguiente acuerdo.

Primero. Aprobar definitivamente la Innovación mediante modificación del PGOU de Almensilla Artículo 63 de las Normas Urbanísticas, teniendo en cuenta lo señalado en el informe de la Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Segundo. Inscribir en el Registro Administrativo Municipal la innovación mediante modificación del Plan General y remitir los documentos completos de la innovación al Registro de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. Asimismo, remitir al Registro Autonómico copia del resumen ejecutivo del citado instrumento de planeamiento.

Tercero. Previo depósito e inscripción en el Registro Autonómico y municipal, el Acuerdo de aprobación definitiva, así como el contenido del articulado de sus Normas, se publicarán en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, indicando los recursos procedentes contra el mismo.

Contra el presente acuerdo, en aplicación del artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y dado que aprueba una disposición de carácter general, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Ud. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Almensilla a 13 de junio de 2019.—La Alcaldesa en funciones, Agripina Cabello Benítez.

4W-4289

CAMAS

Que habiendo finalizado, sin formularse reclamaciones, el periodo de exposición pública del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, celebrado el día 30 de abril de 2019, por el que se aprobó inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de créditos extraordinarios y suplementos de crédito núm. 011/2019/CE-SC/01, se entiende el mismo elevado a definitivo y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el siguiente resumen:

CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS

1.– Aumentos:	
1.1 Capítulo 6.º Inversiones reales	183.061,31
1.2 Capítulo 9.º Pasivos financieros	563.978,00
	Total aumentos 747.039,31
2.– Medios de financiación:	
2.1. Anulaciones o bajas de otras aplicaciones presupuestarias	
2.1.1. Capítulo 6.º Inversiones reales	10.735,17
2.2. Remanente de Tesorería para gastos generales	
2.2.1. Capítulo 8.º Activos financieros	736.304,14
	Total financiación 747.039,31

SUPLEMENTOS DE CRÉDITO

3.– Aumentos:	
3.1. Capítulo 2.º Gastos en bienes corrientes y servicios.	149.773,33
3.2. Capítulo 9.º Pasivos financieros	300.698,56
	Total aumentos 450.471,89
4.– Medios de financiación:	
4.1. Remanente de Tesorería para gastos generales	
4.1.1. Capítulo 8.º Activos financieros	450.471,89
	Total financiación 450.471,89

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

En Camas a 14 de junio de 2019.—El Alcalde-Presidente, Rafael Alfonso Recio Fernández.

34W-4324

DOS HERMANAS

Doña Ana Conde Huelva, Teniente de Alcalde Delegada de Ordenación del Territorio del Excmo. Ayuntamiento de esta ciudad.

Hace saber: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 26 de abril de 2019, acordó aprobar definitivamente el siguiente documento: «Proyecto de división de dos unidades de ejecución (UE-2 y UE-3) de la unidad de ejecución UE-2 original aprobada el 3 de diciembre de 2010 en la actuación de ordenación AO-2.1 “Ciudad Blanca I”» promovido por Migasa Aceites, S.L.U., según proyecto redactado por don Felipe Palomino González con fecha de entrada en este Ayuntamiento el 13 de febrero de 2018 y núm. 2018004957.

Lo que se hace público para general conocimiento, conforme a los artículos 106 y 107 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (LOUA) y artículo 38 del Reglamento de Gestión Urbanística.

Contra dicha Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de reposición ante el órgano que lo dictó, dentro del plazo de un mes, o bien impugnar el mismo directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo dentro del plazo de dos meses, contados ambos desde el día siguiente a esta notificación, todo ello de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Asimismo podrá interponer recurso extraordinario de revisión en vía administrativa, ante el órgano que dictó el acuerdo de referencia, por los motivos y en el plazo previsto en el artículo 125 de la Ley 39/2015 o podrá ejercitar cualquier otro recurso que considere pertinente.

Dos Hermanas a 3 de junio de 2019.—La Teniente de Alcalde Delegada, Ana Conde Huelva.

34W-4223

DOS HERMANAS

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas de fecha 17 de junio de 2019, relativa al listado definitivo de personas aspirantes así como el Tribunal Calificador y determinación de lugar, fecha y hora para la realización de pruebas dentro del proceso selectivo para proveer en propiedad 14 plazas de Bombero - Conductor mediante el sistema de concurso oposición libre, especificadas en las ofertas de empleo público 2015 / 2016 y 2017.

Terminado el plazo de alegaciones del listado provisional de personal aspirante admitido y excluido (publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia 16 de mayo de 2019, n.º 111) para tomar parte en las pruebas selectivas para cubrir en propiedad 14 plazas de Bombero - Conductor mediante el sistema de acceso de concurso oposición libre, especificadas en las ofertas de empleo público 2015 /2016 y 2017.

Se hace constar:

Primero. Tras haberse examinado las alegaciones presentadas en el plazo previsto para ello, la relación definitiva de personal aspirante admitido y excluido a las mismas es:

PERSONAL ASPIRANTE ADMITIDO

Nº ORDEN	POSICION 4º, 5º, 6º Y 7º DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
1	7081	ABOLLADO CALZON	LUIS JESUS
2	0282	ACOSTA COBO	JUAN
3	6938	ACOSTA RUIZ	ARMANDO
4	1007	AGUILAR AGUILAR	ENCARNACION
5	1012	AGUILAR DELGADO	JOSE
6	9350	AGUILAR DOMINGUEZ	ADAN
7	2316	AGUILAR LOPEZ	ANTONIO
8	3350	AGUILAR MARIN	RAFAEL
9	2213	AGUILAR NIETO	ALVARO
10	2297	ALARCON VALLES, DE	ELISEO
11	2745	ALMENDRO ROMAN	JUAN
12	1183	ALVAREZ BORRAZ	FRANCISCO RAUL
13	2452	ALVAREZ DIAZ	JERONIMO
14	1705	ALVAREZ GONZALEZ	SINUHE
15	9083	ALVAREZ INSUA	LUIS JAVIER
16	6358	ALVAREZ MACHUCA	FRANCISCO
17	9785	ALVAREZ MARCHENA	MANUEL
18	3027	ALVAREZ RODRIGO	RAFAEL
19	7339	AMADOR PRIETO	JOSE ANTONIO
20	2857	AMOS ROLDAN	BORJA
21	1541	ANCA SALCEDO, DE	DAVID
22	6654	ANDRADES PEREA	JOSE
23	6198	ANDRES GOMEZ	JAVIER
24	2092	ANGULO IBAÑEZ	MANUEL
25	1220	ANGULO TORTOSA	ALEJANDRO
26	4002	ARANDA MARTIN	FEDERICO
27	0971	ARGENTE GOMEZ	JESUS MARIA
28	6803	ARMARIO GIL	ANTONIO
29	9506	ARMARIO RAMIREZ	ANTONIO DAVID
30	9030	AUNION GALAN	MANUEL

Nº ORDEN	POSICION 4ª, 5ª, 6ª Y 7ª DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
31	4477	AVELINO BAUTISTA	MANUEL
32	1097	AVILA MORENO	HIGINIO
33	2404	AVILES PRIETO	DAVID
34	7171	BALAGUER UMSARI	DANIEL
35	3835	BALBOA AYALA	MANEL
36	6519	BAÑOS RAVENTOS	ALVARO
37	2294	BAKALI TAHIRI ORIHUELA	TAHA
38	2644	BARRERA BORGE	JOSE LUIS
39	6414	BARRERA HERVAS	JOSE PABLO
40	636	BARRERA SANCHEZ	JOSE MANUEL
41	186	BEGINES PAREJO	FRANCISCO
42	2195	BELLIDO SANCHEZ	JOSE RAMON
43	4175	BELLO JURADO	ALVARO
44	3076	BELLVERT MERIDA	JORGE
45	6505	BERENGUER CARRION	FRANCISCO DAVID
46	7824	BERJA ALCAIDE	JOSE CARLOS
47	0020	BERLANGA HIDALGO	ALBERTO
48	9303	BERMUDEZ PONCE	MARIO
49	7439	BERNAL DE LA RUBIA	SERGIO
50	4761	BERNAL GOMEZ	DIEGO
51	6429	BEY ROSALES	JOSE MANUEL
52	5087	BLASCO SENDRA	JAVIER
53	7048	BOBY DEL TORO	ANTONIO MANUEL
54	782	BONILLA GONZALEZ	LUIS MIGUEL
55	8449	BONILLA MARTINEZ	ESDRAS ANTONIO
56	4611	BONILLA SIMON	ALVARO
57	5605	BONO LLUCH	DAVID
58	8430	BRAVO GARCIA	DANIEL
59	7401	BRAVO MORENO	JAVIER
60	8256	BUENO RODRIGUEZ	FRANCISCO MANUEL
61	7185	CABALLERO SALCEDO	PEDRO MARIA
62	7537	CABELLO SANCHEZ	ANGEL
63	7332	CABRERA WIC	PEDRO PABLO
64	6531	CALDERON CABRERA	JUAN ANTONIO
65	4894	CALER MOLINA	RAMON
66	5089	CALERO REPISO	FRANCISCO MANUEL
67	0841	CALLE LAMENCA, DE LA	MANUEL
68	6006	CAMACHO MARTINEZ	ENRIQUE
69	9588	CAMPANARIO CARRERA	DANIEL
70	9761	CANO SANCHEZ	FRANCISCO
71	8001	CANTALAPIEDRA MORALES	SARA
72	3916	CANTERO PEREZ	JOSE CARLOS
73	6502	CANTOS PEREZ	PEDRO FRANCISCO
74	6946	CAPOTE ARDU	ALBERTO
75	3174	CARMONA HERNANDEZ	ANA VALME
76	1369	CARRACEDO SERRA	BORJA
77	6117	CARRASCAL DUARTE	MOISES
78	4571	CARRASCO CESPEDES	ADRIAN
79	1959	CARRASCO HITA	RAFAEL
80	5258	CARRERA GONZALEZ	ROGELIO
81	7007	CARRILLO BLANCA	FRANCISCO JAVIER
82	6480	CARVAJAL ELIZALDE	EDUARDO
83	3308	CASTILLO CHAVES	ANTONIO SOCRATES
84	7000	CASTILLO JIMENEZ	SAUL
85	8016	CASTILLO MORENO	JOSE LUIS
86	3678	CASTILLO RAMOS	JOSE LUIS
87	8498	CASTILLO SUGRAÑES	RAFAEL
88	1946	CASTIZO POLVILLO	PEDRO
89	0471	CASTRO CABELLO	ANTONIO
90	0115	CASTRO CRUZ	JUAN ANTONIO
91	6124	CASTRO GALLEGO	ROBERTO CARLOS
92	1353	CASTRO JIMENEZ	RAFAEL
93	6116	CASTRO URBANO	MANUEL
94	6890	CAUQUI BOTELLA	SERGIO
95	6239	CAVA RUIZ	ALEJANDRO
96	4634	CEJUDO RODRIGUEZ	ISRAEL
97	5200	CERRO SALIDO	ENRIQUE
98	2509	CERVILLA MARTIN	ANTONIO JESUS
99	5409	CESPEDES SERRANO	ANTONIO MIGUEL
100	4142	CHAPARRO CAROZO	FRANCISCO JAVIER
101	0690	CHUMILLAS PAREJA	JAVIER
102	2796	CID SOLER, DEL	MIGUEL ANGEL
103	9524	CIUDAD CARRILLO	LUIS

Nº ORDEN	POSICION 4ª, 5ª, 6ª Y 7ª DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
104	6374	CLARAMBO GARCIA	JAVIER
105	6512	CONTRERAS SANCHEZ	FERNANDO
106	6397	CORDERO NUCETE	ISRAEL
107	3518	CORNEJO SANCHEZ	FRANCISCO LUIS
108	1412	CORREGIDOR ROMAN	SERGIO
109	1890	CRUZ BLASCO	MARIA DOLORES
110	4259	CUBERO LOPEZ	EMILIO JESUS
111	6849	CUBERO ORDOÑEZ	JOSE RAFAEL
112	2542	DELGADO CORRALES	FRANCISCO JOSE
113	4683	DELGADO QUINTERO	CAYETANO
114	6110	DELGADO ROMERO	JOSE MARIA
115	0780	DIAZ FRANCIA	CARLOS
116	4499	DIAZ LLACER	SERGIO
117	0155	DIAZ MATEOS	LAURA
118	9390	DIAZ RODRIGUEZ	CARMEN BELEN
119	3500	DIEZ CARVAJAL	HECTOR KEVIN
120	5943	DOMENECH SEMPERE	JOSE JUAN
121	4249	DOMINGUEZ PONCE	ANTONIO
122	7738	DOMINGUEZ ROMERO	GABRIEL
123	1398	DOMOUSO MONTADO	ALVARO
124	7849	DURAN CUESTA	ROBERTO
125	0497	ENCINA CEBRIAN	JESUS
126	3616	ESCOBAR CANTON	MARIO
127	2469	ESPADAS ROMERO	ESTEBAN
128	0870	ESPINAR LOPEZ	ANTONIO RAFAEL
129	7622	ESPINOSA ESPINOSA	SERGIO
130	7411	ESTEBAN GARMENDIA	MARIA ISABEL
131	3773	ESTEVEZ MARTIN	ALEJANDRO
132	7713	ESTEVEZ PEREZ	CRISTIAN LUIS
133	0802	EUGENIO JIMENEZ	VICTOR
134	6468	FABIAN QUIROS	MANUEL
135	2860	FALCON FALCON	ENRIQUE JAVIER
136	2783	FALCON ROLDAN	JOSE ANTONIO
137	6963	FERNANDEZ ALMAZAN	JOSE ANGEL
138	2408	FERNANDEZ CARMONA	CARLOS
139	2760	FERNANDEZ CARRIZO	NICOLAS
140	7992	FERNANDEZ CRUZ	RAUL
141	4711	FERNANDEZ DE LA TORRE	RAFAEL
142	9443	FERNANDEZ DELGADO	NICOLAS
143	5525	FERNANDEZ GARRIDO	FERNANDO
144	1747	FERNANDEZ GOMEZ	MARIA
145	4206	FERNANDEZ GOMEZ	MIGUEL
146	6815	FERNANDEZ OTERO	JAVIER
147	9011	FERNANDEZ PEREZ	PABLO
148	4794	FERNANDEZ RODRIGUEZ	ALVARO
149	7724	FERNANDEZ SALAS	MIGUEL ANGEL
150	9937	FIGUEROA GALLARDO	GABRIEL
151	1909	FLOR ALONSO	MARCOS
152	4003	FLORES PALACIOS	DANIEL
153	8804	FOUKI MSAOURI ROMMANI	OTHMAN
154	5707	FUENTES RAMIREZ	ANTONIO CARMELO
155	0532	GALIANO ALCALA	MIGUEL ANGEL
156	3191	GALLEGO MUÑOZ	FRANCISCO JAVIER
157	5320	GAMEZ BACA	ANTONIO
158	6782	GARCIA CANO	GEMA ASCENCION
159	6953	GARCIA DIAZ	FRANCISCO JAVIER
160	4223	GARCIA DIAZ	PABLO
161	7696	GARCIA GALLEGO	JUAN LUIS
162	6844	GARCIA GODINEZ	RAFAEL ALEJANDRO
163	8731	GARCIA GUTIERREZ	ALVARO
164	9540	GARCIA DE SOLA LLAMAS	PABLO
165	2511	GARCIA MEJIAS	ALEJANDRO
166	1455	GARCIA OLEA	RICARDO
167	4825	GARCIA PEREZ	IGNACIO MARIA
168	2921	GARCIA POZO	IVAN
169	5199	GARCIA ROYO	PABLO
170	3970	GARCIA RUBIO	ALVARO
171	2560	GARCIA - PARRA VALERA	DANIEL
172	1572	GAVILAN MEDINA	ALEJANDRO
173	3592	GAVIRA VELA	ISAIAS
174	9825	GIMENEZ AZNAR	MIGUEL
175	1745	GISTAU GOMEZ	FRANCISCO
176	7357	GOMEZ AGUILAR	JOSE ANTONIO

Nº ORDEN	POSICION 4º, 5º, 6º Y 7º DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
177	4044	GOMEZ HERRERA	FRANCISCO JAVIER
178	5714	GOMEZ SANCHEZ	IVAN
179	8514	GONZALEZ ALONSO	JOSE MANUEL
180	3060	GONZALEZ CONTERO	FRANCISCO JAVIER
181	6083	GONZALEZ DOMINGUEZ	SALVADOR MANUEL
182	9410	GONZALEZ GARCIA	SERGIO
183	5240	GONZALEZ GARCIA DE CASTRO	ANTONIO
184	0304	GONZALEZ MADRIGAL	ROBERTO
185	2378	GONZALEZ MARIN	ALEJANDRO
186	4132	GONZALEZ MAYORGA	DAVID
187	0628	GONZALEZ MORENO	ANTONIO
188	0219	GONZALEZ RAMOS	DAVID
189	3224	GONZALEZ RODRIGUEZ	CARLOS
190	8326	GORDILLO HERNANDEZ	ALFONSO
191	7027	GRACIA LUQUE	ANTONIO MANUEL
192	2901	GRANADO SALINAS	MANUEL
193	8088	GRANADO SANCHEZ - CAMPA	DIEGO ANDRES
194	1293	GRANADOS CORDOBA	JOSE GREGORIO
195	3026	GUERRERO CALDERON	ANTONIO
196	8335	GUERRERO CASTRO	JUAN ANTONIO
197	8378	GUERRERO HIDALGO	EZEQUIEL
198	5112	GUILLEN DOMINGUEZ	DOMINGO
199	3522	GUILLENA GARCIA	JOSE ANTONIO
200	2248	HEREDIA GARRIDO	JOSE ANTONIO
201	5217	HERNANDEZ CABELLO	RAUL
202	8386	HERNANDEZ DE MARCOS	ANGEL
203	7890	HERNANDEZ GARCIA	JESUS
204	1054	HERRERA MORILLA	ISAAC
205	9600	HEVIA LOPEZ	FRANCISCO JAVIER
206	4447	HIDALGO MONTOYA	JOSE IGNACIO
207	7820	HIDALGO VILLODRES	EVA CRISTINA
208	3929	HUERTAS MURCIA	JOSE JOAQUIN
209	2915	IBAR VILLA	JONATHAN
210	2672	IGLESIAS CARDENAS	GONZALO
211	3102	INIESTA MARTIN	RAUL SIRIO
212	8727	ISLA RODRIGUEZ	OSCAR
213	2485	IZQUIERDO ARIAS	MANUEL
214	3815	IZQUIERDO MANSILLA	JESUS
215	0669	JALON RICO	FRANCISCO JAVIER
216	0451	JAMES BERRAL	JORGE
217	3542	JIMENEZ DE HARO	JAIME
218	0619	JIMENEZ DIAZ	ALEJANDRO
219	2739	JIMENEZ HIGUERAS	JUAN
220	9783	JIMENEZ LORA	DANIEL
221	1767	JIMENEZ MARTIN	JUAN ANTONIO
222	2980	JIMENEZ MARTIN	JUAN FRANCISCO
223	4090	JIMENEZ MONTES	SERGIO ANTONIO
224	2141	JIMENEZ ROJAS	DANIEL
225	3146	JUNCO BATALLA	JOSE ANTONIO
226	6602	JURADO MONTALBAN	FRANCISCO
227	6133	LADERA MUÑOZ	RAFAEL
228	3839	LARA CABALLOS	CARLOS
229	1398	LARA CHICANO	MANUEL FRANCISCO
230	9211	LENTISCO RAMIREZ	EMILIO
231	0614	LEON LOPEZ	JOSE MANUEL
232	6449	LEON PONCE	JOSE MANUEL
233	2938	LIGERO ORTIZ	LUIS JESUS
234	2351	LOPEZ BAENA	JUAN DE DIOS
235	1964	LOPEZ CANTO	ANTONIO
236	2993	LOPEZ CARMONA	JUAN JOSE
237	2978	LOPEZ FERNANDEZ	CRISTOBAL
238	6402	LOPEZ FERNANDEZ	SANTIAGO
239	7226	LOPEZ GALLARDO	JUAN FRANCISCO
240	7966	LOPEZ GARCIA	ALVARO
241	5672	LOPEZ GARCIA	JUAN MANUEL
242	1962	LOPEZ LLORET	MANUEL
243	1464	LOPEZ OBEL	ALEJANDRO
244	5135	LOPEZ OSORIO	ALVARO
245	7858	LOPEZ PEREZ	JESUS JAVIER
246	6934	LOPEZ PORTERO	ESTEBAN
247	1883	LORENZO ORTEGA	CARMEN MARIA
248	7007	LOZANO GOMEZ	MANUEL
249	4995	LUCAS LUCAS	VICTOR

Nº ORDEN	POSICION 4º, 5º, 6º Y 7º DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
250	8973	LUNA RACERO	JUAN ANTONIO
251	9917	LUQUE CORPAS	MARIA SANDRA
252	9822	LUQUE FERNANDEZ	DANIEL
253	6413	LUQUE OLIVA	PABLO
254	7305	LUQUE TRAPERO	ENRIQUE
255	8764	MACIAS LUQUE	JOSE MIGUEL
256	2464	MACHUCA AGUION	ANTONIO RAFAEL
257	3421	MADERO ESPARRAGOSO	ARTURO JOSE
258	4954	MAESTRE JIMENEZ	JOSE ANTONIO
259	3701	MAESTRE MARTIN	JOSE MANUEL
260	5706	MANCHO FONDEVILA	CARLOS
261	5175	MAQUEDA JURADO	JESUS
262	1380	MARIN MARTINEZ	SAMUEL
263	6770	MARINERO JABALERA	RAMÓN
264	3790	MARQUEZ LUJAN	FRANCISCO
265	6771	MARTIN CASTILLO	MIGUEL
266	6165	MARTIN MARQUEZ	JONATAN
267	5393	MARTIN MOLEON	GUILLERMO JESUS
268	8670	MARTIN PEREZ	CRISTINA MARIA
269	0173	MARTIN PIMENTEL	FERNANDO
270	1248	MARTINEZ BAYON	CONCEPCION
271	2648	MARTINEZ CABELLO	DAVID
272	7495	MARTINEZ CABELLO	JUAN CARLOS
273	4306	MARTINEZ DEL OLMO	JUAN CARLOS
274	6944	MARTINEZ GARCIA	BORJA
275	0657	MARTINEZ HERRANZ	CARLOS
276	3993	MARTINEZ LANZAS	JUAN RAMON
277	0862	MARTINEZ PINEDA	JOAQUIN
278	1505	MASCORT MORILLO	VICTOR
279	0000	MATA ROMAN	JOSE ALBERTO
280	2968	MATAS GONZALEZ	ALVARO
281	5561	MATAS HIDALGO	ANTONIO MANUEL
282	3223	MATILLA REBOLLO	ADRIAN
283	8669	MAWETE BOCANEGRA	RICARDO
284	0635	MAYO GAYANGO	JUAN MANUEL
285	4872	MEDERO CHAVES	JULIO ANGEL
286	2972	MEJIAS CORONEL	MIGUEL ANGEL
287	3995	MELUL DONAIRE	NATALIO JOSE
288	8789	MERIDA GARCIA	BRUNO
289	1026	MESA HERVAS	EUGENIO
290	1091	MESTRE REDONDO	FRANCISCO MANUEL
291	4759	MIRA GARCIA	ROBERTO
292	0985	MIRANDA PARRAGA	HIGINIO
293	9479	MONTERO GONZALEZ	JESUS
294	7779	MONTES MEDINA	FRANCISCO
295	3987	MONTILLA SERRANO	ANGELA MARIA
296	7489	MORA MARTINEZ	TOMEU
297	7502	MORAL CEBRIAN, DEL	JOSE LUIS
298	7393	MORALES MEMBRIVES	ALVARO MANUEL
299	5553	MORALES RICHARTE	ALEJANDRO
300	4834	MORENO ADAME	LUIS JAVIER
301	2434	MORENO ARISPON	DANIEL
302	8248	MORENO DE CHICLANA	FRANCISCO JAVIER
303	2422	MORENO DE LOS SANTOS	ROBERTO
304	8456	MORENO LOZANO	GONZALO
305	9453	MORENO RAMOS	FRANCISCO
306	7679	MORILLA RUBIO	JESUS
307	3830	MOSQUERO MURIANA	EMILIO JOSE
308	8588	MOTERO RODRIGUEZ	JESUS
309	5077	MULA GONZALEZ, DE	PABLO
310	8991	MUÑOZ AGUILAR	JUAN ANTONIO
311	5937	MUÑOZ BERNIER	RAUL
312	5160	MUÑOZ MARTINEZ	SANTIAGO
313	1255	MUÑOZ NIETO	RUBEN
314	4189	MUÑOZ RUIZ	DANIEL
315	0577	MUÑOZ SUAREZ	JESUS
316	5826	NASTAJUS	HENRIKAS
317	3437	NAVAJAS SANCHEZ	FRANCISCO JAVIER
318	5359	NIETO BASCON	JOSE GENARO
319	8369	NIETO GARCIA	JAIME
320	1319	NIETO SUAREZ	ALBERTO
321	0986	NOGALES OLIVO	DAVID
322	6022	NUÑO RUIZ	ANTONIO MANUEL

<i>Nº ORDEN</i>	<i>POSICION 4º, 5º, 6º Y 7º DEL DNI</i>	<i>APELLIDOS</i>	<i>NOMBRE</i>
323	1328	OJEDA GOMEZ	JORDI
324	6550	OJEDA SANCHEZ	JUAN ANTONIO
325	4979	OLIVA CORDERO	ANTONIO JESUS
326	2078	OLIVA FERNANDEZ	JORGE
327	3591	OLIVA LACHA	MIGUEL ANGEL
328	4561	ORDOÑEZ ARENAS	ANTONIO ALEJANDRO
329	8158	ORTEGA ANTAKI	JOSE MANUEL
330	4678	ORTEGA INSUA	PABLO
331	5324	ORTIZ GAMIZ	VICTOR MANUEL
332	2279	OTO PERALIAS	JOSE
333	4814	OTO PERALIAS	LEOPOLDO
334	4940	PACHECO BARRERO	JOSE MANUEL
335	6917	PAISANO PEREZ	JUAN MIGUEL
336	3318	PAJUELO MANGAS	MIGUEL ANGEL
337	3026	PALANCO DUQUE	JAVIER
338	4102	PARRA DOMINGUEZ	JORGE
339	4603	PARRA LOPEZ	ANA MARIA
340	0184	PEDRAZA MARTIN	RUBEN
341	8595	PEINADO CEPEDELLO	JOSE MANUEL
342	7707	PELAEZ LOPEZ	DAVID
343	8664	PEÑA CILLERUELO	GUILLERMO
344	0661	PERAL VENTURA	JAVIER
345	4232	PERALTA RAYA	VICTOR
346	1501	PEREIRA DE JESUS	SERGIO MIGUEL
347	700	PEREJON PEREZ	JAVIER
348	4454	PEREZ BELLIDO	ADOLFO CARLOS
349	2979	PEREZ COELLO	LUIS
350	3892	PEREZ CONTRERAS	ISAAC ANDRES
351	5372	PEREZ FLORES	LUIS
352	5263	PEREZ GONZALEZ	JUAN
353	1840	PEREZ HERNANDEZ	ANGEL
354	4284	PEREZ MARTIN	FRANCISCO JAVIER
355	7186	PEREZ MARTIN	RAUL
356	9296	PEREZ MONTOYA	PEDRO MANUEL
357	2468	PEREZ RICO	JOSE
358	4347	PEREZ RIVERO	MARCOS
359	8997	PEREZ SANTIGOSA	M. NATIVIDAD
360	1887	PEREZ TORREJON	CARLOS
361	5993	PICARDO ARROYO	JACINTO MANUEL
362	1132	PINAGLIA FERNANDEZ	IGNACIO
363	9843	PINA PEREZ	ALBERTO LUIS
364	1241	PINEDA CABELLO	PABLO
365	0985	PIÑAL MANSILLA	JOSE LUIS
366	7142	PINO GOMEZ	ADRIAN
367	4880	PODADERA DIAZ	ALFONSO
368	8862	POLAINA GARCIA	ALVARO
369	4604	PONCE AGUILERA	DAVID
370	1318	PORTILLO LUNA	ANTONIO
371	7831	PORTILLO ORTEGA	MARCO ALEXIS
372	3445	PORTRAT ECHEVARRIA	JEAN LOUISE
373	9377	POZO RUIZ	CRISTIAN
374	8977	PRIETO DELGADO	ALBERTO
375	4101	PRIETO ROMERO	OSCAR
376	8867	PUERTO VISO	JAVIER FERNANDO
377	7416	PULIDO BUSTILLO	ADRIAN
378	4669	PULPILLO MOLINA	DAVID
379	6783	PUYOL CACERES	FRANCISCO JAVIER
380	2036	QUESADA HIDALGO	DIEGO JESUS
381	2094	QUILES GARRIDO	JUAN JESUS
382	5674	QUILES MAÑAS	ALEJANDRO
383	1922	QUINTANA PEREZ	ANTONIO
384	0101	RAGGIO PEREZ	OSCAR
385	2711	RAMIREZ GIL	FRANCISCO
386	6395	RAMIREZ MARIN	FRANCISCO JESUS
387	7110	RAMIRO APARICIO	JORGE JUAN
388	5165	RAMOS BENITEZ	FRANCISCO JAVIER
389	0891	RAMOS DURAN	JOSE MANUEL
390	2498	RAMOS GAMIZ	MIGUEL ANGEL
391	4328	RAMOS ILLANA	JESUS
392	8312	RAMOS MATAS	JAVIER
393	6999	RAYA NUÑEZ	JUAN MIGUEL
394	0487	REINA PABLOS	IVAN
395	8097	REINA RAMOS	DANIEL

Nº ORDEN	POSICION 4ª, 5ª, 6ª Y 7ª DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
396	7670	RENDON DIAZ	MANUEL
397	6590	REQUENA PORTERO	JOSE
398	2851	RIOS LOZANO	MANUEL
399	5769	RISCART GOMEZ - LANDERO	SERGIO
400	0257	ROBLEDO TINOCO	NOE
401	2228	RODRIGUEZ BERENGUEL	ABRAHAM
402	2333	RODRIGUEZ CAYUELA	DAVID
403	9087	RODRIGUEZ GOMEZ	RAUL
404	4964	RODRIGUEZ GUISADO	ADRIAN
405	2860	RODRIGUEZ LOPEZ	DANIEL
406	0675	RODRIGUEZ MARTIN	PABLO
407	6448	RODRIGUEZ MORA	FRANCISCO
408	9274	RODRIGUEZ NAVARRO	ALEJANDRO
409	4027	RODRIGUEZ PEREZ - MONTORO	JUAN PABLO
410	4474	RODRIGUEZ RITCHER	MARCOS
411	9044	ROERO GUTIERREZ	FRANCISCO JAVIER
412	2338	ROLDAN MORILLA	MANUEL
413	2471	ROLDAN ROLDAN	FRANCISCO JOSE
414	2619	ROMAN LUQUE	JORGE
415	9073	ROMAN RODRIGUEZ	EDUARDO
416	0959	ROMERA LOPEZ	JORGE
417	3875	ROMERA MORA	VICTOR MANUEL
418	8938	ROMERO BENITEZ	FRANCISCO JAVIER
419	2135	ROMERO MARTINEZ	ALEJANDRO
420	9070	ROMERO PADILLA	CARLOS
421	5244	ROMERO PEREZ	CARLOS
422	1434	ROSSLER TROYANO	MANUEL
423	4985	RUBIO EXPOSITO	JAVIER
424	6111	RUEDA FERNANDEZ	JUAN
425	3912	RUIZ ALEJALDRE	SERGIO
426	3417	RUIZ ALVAREZ	ALBERTO
427	5151	RUIZ CAMPAÑA	ANTONIO JESUS
428	2083	RUIZ CIUDAD	GABRIEL
429	0686	RUIZ DE MAIO	FEDERICO EZEQUIEL
430	4168	RUIZ GONZALEZ	VICTOR
431	9616	RUIZ GUIJARRO	ANTONIO TOMAS
432	4258	RUIZ MARTINEZ	HORACIO
433	2317	RUIZ MARTINEZ	JORGE
434	8580	RUIZ NIETO	ALBERTO
435	5205	RUIZ PEREZ	JESUS
436	8248	RUIZ PEREZ	JOSE DAVID
437	5382	RUIZ ROMERO	CELESTINO
438	3125	RUIZ ROMERO	MANUEL ALEJANDRO
439	2242	SABORIDO BENITEZ	JUAN MANUEL
440	5990	SANCHEZ ANDALUZ	CRISTIAN
441	8042	SANCHEZ ARIAS	JOEL
442	3077	SANCHEZ ARRILLAGA	SERGIO MIGUEL
443	5391	SANCHEZ DE LA ROSA	JESUS
444	6461	SANCHEZ DELGADO	ALEJANDRO
445	2806	SANCHEZ DELGADO	FRANCISCO MANUEL
446	9504	SANCHEZ GARCIA	PEDRO
447	7343	SANCHEZ IGLESIAS	DAVID
448	2617	SANCHEZ ORTEGA	ANDRES
449	6006	SANCHEZ ORTIZ	DANIEL
450	1124	SANCHEZ PALOS	IMANOL
451	4308	SANCHEZ PEÑA	FERNANDO
452	3275	SANCHEZ PEREZ	ANA MARIA
453	8061	SANCHEZ PRIETO	JUAN LUIS
454	3349	SANCHEZ RAMOS	PABLO
455	3146	SANCHEZ VILLALBA	SALVADOR JOSE
456	2092	SANGLAS GARCIA	JAIME ANTONIO
457	3301	SANTIN CUADRA	ROCIO
458	1692	SANTOS COLOMERA, DE LOS	ADRIAN
459	3125	SANTOS PEREZ	ALEJANDRO
460	8293	SEGADOR ASENCIO	ANGEL
461	4461	SERRANO MARTIN	RAUL
462	5819	SERRANO MERCADILLA	ALEJANDRO
463	2732	SERRANO PIEDRA	JOSE ANTONIO
464	5524	SIGLER CASAL	JOSE MANUEL
465	6453	SILVA SILVA	JAVIER
466	0086	SOBRINO ORTIZ	SERGIO
467	1289	SOLIS RECAMALES	RAFAEL
468	0781	SOSA SELFA	FCO. JAVIER

Nº ORDEN	POSICION 4ª, 5ª, 6ª Y 7ª DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
469	5663	SOTO PALOMO, DE	JUAN DAVID
470	4252	SUAREZ GALLARDO	FRANCISCO MANUEL
471	1308	TALAVIRON LAO	MIGUEL
472	3534	TENORIO VEGA	MIRIAM
473	3995	TEVAR RODRIGUEZ	PABLO
474	3587	TIRADO ALONSO	LUIS MIGUEL
475	4952	TORRES PEREZ	PILAR
476	9616	TORRES RODRIGUEZ	ISAAC
477	5628	TORRES RODRIGUEZ	MIGUEL
478	4335	TRIGOS MORALES	ALVARO
479	3686	TRILLO PAJARIÑO	ANGEL
480	8377	TRUJILLO RAMIREZ	EMILIO JOSE
481	1028	UBEDA SANCHEZ	BORJA
482	7535	VALDIVIA CUBERO	PEDRO JESUS
483	5421	VALDUEZA PIÑEL	HUGO JOSE
484	6327	VANDO MORENO, DEL	ALEJANDRO
485	1174	VARGAS LOPEZ	ALVARO
486	0128	VAZQUEZ CAMPOS	JUAN MANUEL
487	0611	VAZQUEZ CORDOBA	JUAN CARLOS
488	2354	VAZQUEZ GOMEZ	LUIS
489	6932	VAZQUEZ GUIADO	FRANCISCO DAVID
490	4950	VAZQUEZ VIDAL	JOAQUIN JESUS
491	8435	VEGA BARRIONUEVO	M. ANTONIA
492	2342	VELEZ - BRACHO CASTAÑO	RAFAEL
493	5628	VERA VERA	JAVIER
494	1401	VERLEYSSEN REVUELTA	JUAN MANUEL
495	1679	VILCHEZ JAIMEZ	RAMON
496	8786	VILLALBA MARTINEZ	JOSE
497	1742	VIÑA GARCIA, DE LA	JOAQUIN
498	8518	YAGÜE ROSCH	ALVARO
499	7249	ZAMORA GOMEZ	JOSE MANUEL
500	3017	ZUHEROS REY	FELIPE
501	1730	ZURERA MIRANDA	MANUEL

PERSONAL ASPIRANTE EXCLUIDO

Nº ORDEN	POSICION 4ª, 5ª, 6ª Y 7ª DEL DNI	APELLIDOS	NOMBRE
1	7083	ACUÑA VILLANUEVA	FRANCISCO
2	7878	AGUILAR PINO	JOSÉ ANTONIO
3	6803	BUENDIA PICO	MIGUEL ANGEL
4	3916	CANTERO PÉREZ	JOSÉ CARLOS
5	3560	ESCALERA GARCÍA	JESÚS
6	8374	FLORES GARRIDO	SERGI ALFONSO
7	1531	GARCÍA POMPA	SERAFIN
8	9313	GONZÁLEZ VALADEZ	RAMON MIGUEL
9	2233	GORDILLO GARCÍA	FRANCISCO DAMIAN
10	2549	GUTIÉRREZ RUIZ	MIGUEL
11	9718	HERNÁNDEZ SERRANO	JOSÉ DAVID
12	1364	MARTÍN GUILLEN	OSCAR
13	8664	MARTÍNEZ FERNÁNDEZ	JOSÉ LUIS
14	9179	MESA ALES	OSCAR
15	5302	MONROY VIÑUELA	JOSÉFA
16	8369	MORALES GARCÍA	JUAN
17	9393	MUÑOZ ARANDA	JAVIER
18	2717	PÉREZ JIMÉNEZ	DANIEL
19	2375	PÉREZ VÁZQUEZ	JOSÉ
20	0626	RAMÍREZ DE LA TORRE	FRANCISCO JAVIER
21	4248	RUBIA ABAJO, LA	MANUEL
22	8003	SÁNCHEZ LOZANO	FRANCISCO
23	7911	SÁNCHEZ RODRÍGUEZ	RICARDO
24	5593	VALADEZ JIMÉNEZ	SALVADOR MIGUEL
25	9304	VARGAS MALDONADO	ANTONIO

Así mismo, se relaciona la composición del Tribunal Calificador, tal cual establece la base 5.ª de la convocatoria, así como se establece la fecha y lugar de celebración de la primera prueba (aptitud física).

TRIBUNAL CALIFICADOR

Presidencia:

Titular: Don Aurelio Vicedo Antúnez (Jefe de Bomberos del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas).

Suplente: Don José Ignacio Gil Moreno (Director de Servicio adscrito a Secretaría del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas).

Vocales:

Titulares:

Don Francisco Javier García Sánchez (Cabo Bombero del S.E.I.S. de Dos Hermanas.)

Don Juan Carlos del Valle León (Cabo Bombero del S.E.I.S. de Dos Hermanas.)

Don Antonio Povea Casaus (Cabo Bombero del S.E.I.S. de Dos Hermanas.)

Suplentes:

Don Rafael Herrera Méndez (Subinspector de la Policía Local de Dos Hermanas.)

Don Ulises Postigo Domínguez (Subinspector de la Policía Local de Dos Hermanas.)

Don Fernando Gómez Del Valle (Subinspector de la Policía Local de Dos Hermanas.)

Secretaría:

Titular: Don Oscar Grau Lobato (Secretario Gral. del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas.)

Suplente: Doña María Carmen González Serrano (Vice-Secretaría del Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas.)

Segundo. La prueba de aptitud física consistirá en la realización de los ejercicios previstos en las Bases de esta convocatoria. Para la realización de la prueba de aptitud física, las personas aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, en el momento del llamamiento, un certificado médico oficial original (o fotocopia ya compulsada) expedido por médico/a colegiado/a en ejercicio con una antelación no superior a 30 días de la fecha de realización del ejercicio en el que se haga constar que la persona aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas. Dicho certificado no será devuelto hasta que no finalice todo el proceso selectivo. Las personas aspirantes que no aporten el referido certificado médico en tiempo y forma quedarán excluidos del proceso selectivo al considerarse que no cumplen el requisito establecido en el apartado 1.g) de la base segunda de esta convocatoria.

Para la realización de las pruebas físicas las personas aspirantes deberán acudir con documentación de identidad original, y provistos de atuendo deportivo adecuado: camiseta, pantalón corto o largo y zapatillas deportivas.

La calificación final de las pruebas de aptitud física será de apto/a o no apto/a, según se hayan superado o no todas y cada una de las marcas mínimas fijadas. La calificación como no apto/a de un aspirante supondrá su eliminación del proceso selectivo.

El llamamiento se efectuará en virtud de la Resolución de 11 de abril de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se ha publicado el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado. Se iniciarán las pruebas por la persona aspirante cuyo primer apellido comience por la letra «Ñ» y en su defecto por la letra «O» atendiendo a la ordenación alfabética resultante del listado de aspirantes admitidos.

Todas las pruebas excepto natación tendrán lugar:

- Los días 10 y 11 de julio de 2019.
- Hora: 7:30 horas.
- Lugar: Estadio Manuel Utrilla (Calle Meñaca, s/n)
- Día 10 de julio de 2019 las personas aspirantes desde Ojeda Gómez hasta Cantalapedra Morales, ambos inclusive.
- Día 11 de julio de 2019: las personas aspirantes desde Cantero Pérez hasta Nuño Ruiz, ambos inclusive.

La prueba de natación tendrá lugar para los aspirantes que hayan obtenido una calificación de aptos en las pruebas anteriores:

- El día 25 de julio de 2019.
- Hora: 9:00 horas.
- Lugar: Centro Municipal Acuático y Deportivo Dos Hermanas (Calle Arona, s/n, Montequinto.)

Tercero. Publíquese en la forma y a los efectos previstos en las bases generales que rigen la convocatoria, significándose que contra dicha Resolución se podrán interponer los recursos e impugnaciones, abstenciones y recusaciones, previstos en las bases generales publicadas en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla n.º 231 de fecha 4 de octubre de 2018.

En Dos Hermanas a 17 de junio de 2019.—El Alcalde, Francisco Toscano Sánchez.

15W-4360

MAIRENA DEL ALJARAFE

Doña Otilia Padial Reyes, Vicepresidenta en funciones de la Gerencia Municipal de Urbanismo de esta localidad.

Hace saber: Que por Resolución de Alcaldía núm. 1583/2019, de 24 de mayo de 2019, se resolvió dar impulso a la propuesta de convenio urbanístico a suscribir entre el Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y la entidad Promociones Hábitat, S.A.U., para proceder al cambio de sistema de ejecución de cooperación a compensación, en la UE-2 del sector SR-12 «Camino del Jardinillo».

Lo que se somete a información pública por un plazo de 20 días, mediante edicto publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y tablón de anuncios municipal, portal de la transparencia y página web del Ayuntamiento, para que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime convenientes.

Todo ello, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 39 y 95 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Mairena del Aljarafe a 28 de mayo de 2019.—La Vicepresidenta en funciones, Otilia Padial Reyes.

34W-3851-P

MARTÍN DE LA JARA

Don Manuel Sánchez Aroca, Alcalde del Ayuntamiento de esta localidad.

Hace saber: Que presentada por don Salvador Talavera Mármol, en representación propia, solicitando calificación ambiental de la actividad «Bar-Cafetería» (establecimiento de hostelería especial sin música), en calle Cádiz n.º 12 (Referencia catastral 6088715UG2068N0001YS) de este término municipal, la cual se incluye dentro de las enumeradas en el Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en el Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental, en la Ley 3/2014, de 1 de octubre, de Medidas Normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas, en la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, y en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se procede a abrir período de información pública por veinte días; publicándose en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen oportuno.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.martindelajara.es, y en el portal de la transparencia de esta Corporación Local <http://transparencia.martindelajara.es/es/transparencia/buscador-de-Transparencia/>.

Martín de la Jara a 10 de mayo de 2019.—El Alcalde, Manuel Sánchez Aroca.

34W-3413-P

LA RINCONADA

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en funciones, en sesión celebrada el día 31 de mayo de 2019, se acordó admitir a trámite la solicitud de proyecto de actuación de actividad preexistente en parcela junto a la SE-111, adjuntando un proyecto de actuación para un centro autorizado de tratamiento de vehículos al final de su vida útil, presentado por don José Luis Chaparro Aguilera, en representación de Desgüace San José, S.L., con CIF: B-41873746, y siempre que se justifique la siguiente observación dispuesta en el informe del señor Arquitecto Municipal.

«Se observan en las fotografías aéreas, no obstante, dos pequeñas edificaciones situadas en los linderos laterales y una pequeña construcción en el espacio entre el final del vallado y la A-8005. Respecto a las edificaciones situadas en los linderos se debe justificar su condición de simples cubriciones ejecutadas con elementos removibles y no de construcciones permanentes. Caso contrario se deben demoler por incumplir el artículo 14.7.5.4.ª del PGOU, que regula las condiciones de implantación de edificaciones vinculadas a usos industriales en suelo no urbanizable.»

Así mismo se incorporarán cuantos informes sean necesarios para completar el expediente administrativo y una vez aprobado el proyecto de actuación, y con ello regularizado el uso excepcional del suelo, el titular de la actividad deberá igualmente tramitar la legalización de las edificaciones, así como de la actividad correspondiente.

Se somete el expediente a información pública por plazo de veinte días, mediante inserción del correspondiente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento, portal de la transparencia y en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

En La Rinconada a 4 de junio de 2019.—El Alcalde, Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres.

34W-4069-P

OTRAS ENTIDADES ASOCIATIVAS PÚBLICAS

CONSEJO REGULADOR DE LAS IGP ACEITUNA MANZANILLA Y GORDAL DE SEVILLA

Acuerdo de Convocatoria de Elecciones al Consejo Regulador de las Indicaciones Geográficas Protegidas «Aceitunas Manzanilla Sevillana» / «Aceitunas Manzanilla de Sevilla» y «Aceituna Gordal Sevillana» / «Aceituna Gordal de Sevilla»

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2011, de 25 de marzo, de la Calidad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía, así como la orden de 28 de septiembre de 2018, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo regulador de las Indicaciones geográficas Protegidas «Aceitunas Manzanilla Sevillana» / «Aceitunas Manzanilla de Sevilla» y «Aceituna Gordal Sevillana» / «Aceituna Gordal de Sevilla», en relación con lo dispuesto en el decreto 17/2016, de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciadas de Andalucía, el Pleno del Consejo Regulador, reunido en sesión extraordinaria celebrada el viernes día 14 de junio de 2019, al punto 11 del orden del día, ha tomado por unanimidad de los presentes los siguientes acuerdos:

Primero.—*Convocatoria de elecciones.*

Se convocan las primeras elecciones para la elección de las vocalías que han de integrar el Pleno del Consejo Regulador, de conformidad con lo establecido, en el artículo 8 de la orden de 28 de septiembre de 2018, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo regulador de las Indicaciones geográficas Protegidas «Aceitunas Manzanilla Sevillana» / «Aceitunas Manzanilla de Sevilla» y «Aceituna Gordal Sevillana» / «Aceituna Gordal de Sevilla», en relación con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 17/2016, de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía, que se celebrarán el próximo 26 de septiembre de 2019, en la sede provisional del Consejo Regulador, sita en Ctra A-362 Utrera – Los Palacios, km 3,5, Utrera, salvo en el supuesto de que el número de personas candidatas proclamadas por el censo o subcenso resulte igual al número de vocales a elegir, en ese caso la proclamación equivaldrá a su elección, en cuyo supuesto no será necesario realizar la votación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.4 del decreto 17/2016, de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía.

Segundo.—*Calendario del proceso electoral.*

En cuanto al calendario del proceso electoral se acuerda el siguiente:

A. En cuanto a la Administración Electoral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 17/2016, se constituirá una Junta Electoral de la Indicación Geográfica Protegida, la cual tendrá su sede en las propias instalaciones del Consejo

Regulador, sita en Ctra A-362 Utrera – Los Palacios, km 3,5, Utrera, y que estará compuesta por Un presidente, un máximo de tres personas en representación de las organizaciones profesionales agrarias más representativas en el ámbito territorial de la IGP, una persona en representación de las organizaciones empresariales, una persona en representación de las cooperativas agrarias andaluzas, una persona funcionaria de la delegación territorial de Huelva y Sevilla.

Los interesados en formar parte de las vocalías de la Junta Electoral de la Indicación Geográfica Protegida, deberá presentar solicitud al Consejo Regulador durante el plazo de los ocho días hábiles posteriores a la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial» de la provincia, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 17/2016.

B. Personas electoras y censo electoral.

Tienen la consideración de electores las personas físicas o jurídicas que cumpliendo con las condiciones y requisitos establecidos en el reglamento de funcionamiento, figuren inscritos y con actividad en los distintos registros, y estén al corriente en el pago de las cuotas y servicios del Consejo Regulador, a la fecha de 21 de junio de 2019. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento del resto de requisitos exigidos en el artículo 5 del Decreto 17/2016 de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía.

Las listas electorales provisionales del censo electoral se publicarán en el plazo de diez días hábiles, desde la publicación de la convocatoria de elecciones, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y Huelva, en el tablón de anuncios del Consejo regulador, en el tablón de anuncios de todos los Ayuntamientos incluidos en la Indicación geográfica Protegida y en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de Huelva y Sevilla. El plazo de exposición de las listas provisionales será de 10 días hábiles. Los interesados podrán presentar alegaciones a estas listas provisionales, en los plazos previstos en el artículo 10 apartados 8 y 9 del decreto 17/2016 de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía.

C. Candidaturas.

Una vez cumplidos los plazos legales y proclamadas las listas electorales definitivas, los interesados podrán presentar las candidaturas a los distintos censos y subcensos, previstos en nuestro Reglamento, ante la Junta Electoral de la Indicación Geográfica, en el plazo de los cuatro días hábiles siguientes. Las candidaturas deberán ajustarse a lo previsto en nuestro Reglamento y en el artículo 17 y siguientes del Decreto 17/2016, y serán proclamadas de forma definitiva por la Junta Electoral de la Indicación Geográfica una vez cumplidos los plazos previstos en el artículo 18 del citado Decreto 17/2016.

D. Votación.

La votación se regirá en todo por lo previsto en el Decreto 17/2016 y en la misma se utilizarán los mismos modelos de cabinas y urnas habilitadas por los Ayuntamientos en las pasadas elecciones generales. Por lo que respecta a los sobre y papeletas, estos se diseñarán de manera que permitan garantizar el carácter secreto del mismo.

E. Pleno de constitución.

Una vez proclamados los vocales, se celebrará sesión de Pleno para la Constitución del nuevo Consejo Regulador el viernes 11 de octubre de 2019. En esta misma sesión, el Consejo en Pleno procederá a la elección y propuesta de las personas que vayan a ocupar la Presidencia y la Vicepresidencia, lo que será comunicado a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

F. Publicidad.

De los presentes acuerdos se dará traslado inmediato a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, dándosele publicidad mediante la publicación de los mismos en el tablón del Consejo Regulador, así como en los Boletines Oficiales de las provincias de Huelva y Sevilla.

En Utrera a 17 de junio de 2019.—El Presidente del Consejo Regulador de las IGP Aceituna Manzanilla y Gordal de Sevilla, Juan Luis Oropesa de Cáceres.

4W- 4344

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