



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 105 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

	<i>Pág.</i>		
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Granada.- <i>Plan de Igualdad de Saliplant, S.L.</i> .....	2	JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA.- Autos 734/19.....	36
DIPUTACIÓN DE GRANADA. Delegación de Obras Públicas y Vivienda. Administración de Obras y Servicios.- <i>Reglamento regulador del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de competencia municipal PPOYS</i> .....	30	JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA.-Autos 74/20 .....	1
		<i>Ejecución 55/20</i> .....	36
		JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- <i>Ejecución 10/20</i> .....	37
		<i>Ejecución 20/20</i> .....	37

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DIECIOCHO DE GRANADA.-Autos 1464/17.....	35	<b>AYUNTAMIENTOS</b>	
		ARMILLA.- <i>Aprobación definitiva de estudio de detalle en Avda. García Lorca, nº 6 y 8</i> .....	37
		ÍLLORA.- <i>Modificación puntual de la RPT</i> .....	41



NÚMERO 2.657

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA***Autos núm. 74/20***EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de resolución dictada en este Juzgado de lo Social número Tres de Granada, en los autos número 74/20 seguidos a instancias de D. Edmundo Téllez Vargas, contra Neptuno Granada, S.L., sobre despido, se ha acordado citar a Neptuno Granada, S.L., como parte demandada, para que comparezca el día 14 de julio de 2020, a las 9,50 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Neptuno Granada, S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el BOP.

Granada, 2 de julio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia.

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD. GRANADA

*Plan de Igualdad de Saliplant, S.L.*

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Saliplant S.L.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SALIPLANT, S.L. (con código de convenio nº 18100112112020) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 7 de marzo de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.  
SEGUNDO. Disponer de la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 24 de junio de 2020.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

PLAN DE IGUALDAD SEMILLERO SALIPLANT S.L.U.

MARZO 2020

En Carchuna, a 6 de marzo de 2020.

REUNIDOS

De una parte, por los trabajadores la comisión Ad Hoc, formada a tal efecto, los siguientes:

- Ángeles Cano Palacios con DNI 23.787.884-L
- Patricia Salcedo Durán con DNI 73.733.985-K
- Esther Navarro Julián con DNI 74.730.792-C
- Manuel Fernández Castillo con DNI 23.808.842-R
- Andrea Salguero Cano con DNI 74.734.182-Y.
- Miguel Ángel Leal Medina con DNI 23.791-354-Q
- Juan Antonio Hurtado Guerrero con DNI 74.691.929-G
- Rafael Godoy Tirado con DNI 23.805.794-N.

De otra parte, por la empresa, a tal efecto comparecen los siguientes:

- Jorge Salguero Illescas con DNI 23.781.670-S

Ambas, se reconocen capacidad jurídica necesaria para la negociación y realización del Plan de Igualdad y al efecto, suscriben el Plan de Igualdad con forme a lo siguiente:

### 1. DEFINICIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### 2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de SEMILLERO SALIPLANT, SLU se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

#### 1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de SEMILLERO SALIPLANT SLU son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## 3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

## 4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

## 5. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## 6. PREVENCIÓN Y ACTUACION EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera 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.

## 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

## 8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

## 9. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

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

## 10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.

Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

\* Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.

\* Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.

Garantizar el principio de igualdad retributiva.

Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.

\* Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

\* Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

\* Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

\* Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de SEMILLERO SALIPLANT, S.L., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

## 5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como y al no existir representantes legales de las trabajadoras se ha creado para su negociación una comisión denominada de aquí en adelante, Comisión Ad hoc.

Esta Comisión ad hoc ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión ad hoc quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de Ad Hoc, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

## 6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de SEMILLERO SALPLANT, S.L., entrará en vigor el 07 marzo de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión ad hoc procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

## 7. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión ad hoc de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan.

## 8. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

SEMILLERO SALIPLANT, S.L.U. 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 de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección de una Comisión Ad Hoc formada por los trabajadores siguientes:

De una parte, por los trabajadores la comisión Ad Hoc, formada a tal efecto, los siguientes:

- Ángeles Cano Palacios con DNI 23.787.884-L
- Patricia Salcedo Durán con DNI 73.733.985-K
- Esther Navarro Julián con DNI 74.730.792-C
- Manuel Fernández Castillo con DNI 23.808.842-R
- Andrea Salguero Cano con DNI 74.734.182-Y.
- Miguel Ángel Leal Medina con DNI 23.791-354-Q
- Juan Antonio Hurtado Guerrero con DNI 74.691.929-G
- Rafael Godoy Tirado con DNI 23.805.794-N.

## 9. COMISIÓN AD HOC SEMILLERO SALIPLANT, S.L.U.

### 9.1 FUNCIONES.

La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en SEMILLERO SALIPLANT, S.L., basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión Ad hoc serán:

Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

Para la elaboración del Diagnóstico y Seguimiento de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa

Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.

Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad)
- Promoción profesional
- Formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista

Se podrán añadir a estas áreas especificadas en la Ley 3/2007, otras como las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, la atención a víctimas de malos tratos y la comunicación del propio Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan que será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y cronogramas para su evaluación.

#### 9.II COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA SEGUIMIENTO

La composición de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Seguimiento, estará conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la empresa firmantes del Plan. La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión ad hoc que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión ad hoc que representan a la empresa.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

LA empresa designará a 3 miembros de la plantilla y por los trabajadores, se designan a la presente comisión Ad Hoc. Las principales funciones son:

- \* Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- \* Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- \* Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- \* Ser informada mensualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- \* Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- \* Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- \* Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- \* Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- \* Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- \* Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- \* Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en SEMILLERO SALIPLANT, S.L.U. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.
- \* Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- \* Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.
- \* Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

#### 9.III SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Ad hoc podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos: Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comisión.

En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

En casos de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona por otra ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

#### 9.IV REUNIONES:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

#### 9.V ACTAS.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### 9.VI CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

#### 9.VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA. Cualquier disposición reglamentaria, que afecte al contenido del presente reglamento, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento en una reunión específica para el caso.

### 10. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante el mes de febrero de 2020 y recogido en el documento "Informe Diagnóstico" se han obtenido los siguientes resultados:

#### ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Características de la plantilla:

SEMILLERO SALIPLANT, S.L.U., empresa dedicada a la producción de plántula hortícola y subtropical. Cuenta con 17 hectáreas de invernaderos repartidos en 8 semilleros entre la provincia de Granada y Málaga.

- Con fecha febrero de 2020 el total de la plantilla es de 336 personas, siendo el 32,1% de hombres y el 67,9% de mujeres.

- De todo el personal no cualificado de la empresa (289 empleados), la mayoría es mujer (71,60%) y el resto (28,40%) se trata de hombres.

- De todo el personal administrativo que presta servicio en la empresa (18), el 72,2% son mujeres y el resto hombres.

- Del total de personal del departamento de producción, el 69,50% son mujeres y de este porcentaje, el 71,60% se trata de personal no cualificado.

- De total de personal técnico, el 75% es hombres y el 25% mujeres.

- Del total de personal adscrito a Jefaturas Intermedias, el 75% son hombres y el 25% mujeres.

- En el ámbito de Dirección existe paridad.

- En la empresa existe un único director general, por lo que alcanza el 100%.

#### *Igualdad de género en la empresa*

La empresa actualmente, no tiene plan de igualdad. Aunque no existiera plan de igualdad regulado, la empresa ha ido implantando acciones de igualdad de género referidas a la información de medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar, etc. Sin embargo, en el diagnóstico de situación realizado en febrero de 2020, se han observado algunas deficiencias relacionadas fundamentalmente con la escasa información por parte de la plantilla sobre el Plan de Igualdad.

#### *Acceso al empleo:*

Procedimiento de incorporación de nuevo personal. Fase previa.

- En primer lugar, el responsable del área concreta detecta una necesidad, bien porque no hay suficiente personal para tener bajo control el proceso o porque podríamos mejorar considerablemente si una persona concreta se centrara en llevar a cabo una tarea que hasta el momento era compartida por varias personas y, por tanto, no se le prestaba la atención requerida.

- Una vez detectada la necesidad, es planteada tanto a la directora de RR.HH., como a los directores/as del resto de departamentos. De esta forma estudiamos y analizamos si hay alguien dentro de la plantilla que reúnan los requisitos necesarios para ocupar el nuevo puesto, si no abrimos un nuevo proceso de selección.

- Si el puesto concreto necesita de una persona cualificada, lo proponemos al Consejo de Administración y si se aprueba abrimos un nuevo proceso publicando la oferta en LinkedIn

Cuando existen vacantes en la empresa suele realizarse un proceso de selección que es diferente en función del puesto que va a ocupar el candidato. Un proceso de selección para una persona que se va a incorporar a la plantilla se desarrolla de la siguiente forma:

1. Preselección de candidatos analizando los CV (responsable de producción).
2. Entrevista grupal (10 candidatos) en la que se hace una breve exposición y se explica a qué se dedica la empresa, qué perfil busca la empresa para ocupar el puesto concreto y cuáles son las condiciones económicas y laborales (horario etc).- Directora de RR.HH. y responsables de producción
3. Entrevista individual con cada candidato en la que le preguntamos por su experiencia profesional en el sector agrícola o en cualquier otro campo para ver cómo se desenvuelve el mismo. (Directora de RRHH y responsables de producción)  
Sin embargo, un proceso de selección de personal cualificado es más complejo.
1. Enviamos la oferta de empleo a una empresa especialista en la selección de personal. (Descripción del puesto de trabajo y formación requerida)
2. Esta empresa pública la oferta de empleo en infojob, LinkedIn, Colegios profesionales, escuelas de negocios.
3. Entre la empresa externa, la directora de RRHH, directora de Administración, de Producción y los socios (dependiendo del puesto), hacemos una primera selección.
4. La empresa externa se encarga de contactar con los candidatos preseleccionados para evaluarlos. Les hace una entrevista personal y un test de inteligencia, donde se valora: inteligencia general, inteligencia no verbal, inteligencia verbal, razonamiento abstracto, aptitud espacial, razonamiento verbal, aptitud numérica y velocidad.
5. Una vez tiene los resultados de la evaluación nos los remite, con sus comentarios, para que hagamos una segunda selección.
6. La directora de RRHH, de Administración y de Producción junto con los socios descartamos a los candidatos que no se ajustan a lo que buscamos. El resto de candidatos van a una última entrevista con los miembros del Consejo de Administración (socios y directores de todos los departamentos).

En el caso de no encontrar personas candidatas idóneas dentro de la empresa, se lleva a cabo un proceso externo a través de las candidaturas espontáneas que se han ido archivando (a través de la web de la empresa o mediante la ficha de acceso al empleo en las instalaciones de la empresa) o bien a través de procesos de selección que suelen publicitarse a través de páginas web específicas de búsqueda de empleo como LinkedIn., Facebook, instagram, Infojobs, escuela de negocio/colegio de ingenieros y a través de una empresa externa especialista en selección de personas.

La directora de RRHH es la que tiene la última decisión sobre la incorporación del personal no cualificado y cuando se busca personal cualificado, son los socios de la compañía los que toman la última decisión.

Las características generales que busca la empresa en las/os candidatas/os son actitud, ganas, ilusión, entusiasmo, buenas dotes de comunicación y habilidades para llevar a cabo relaciones interpersonales.

#### *Formación y Promoción:*

En la empresa existe actualmente un Plan de Formación y se realiza la formación de la siguiente forma.

La directora de RRHH junto a un coach que imparte la formación.

La directora de RRHH se reúne con los trabajadores todos los años y éstos le dan feedback sobre los aspectos que deben mejorar en la compañía y sobre las fortalezas y debilidades de sus equipos.

En cuanto a cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla el responsable directo de la persona en cuestión detecta posibles aspectos que debe mejorar el trabajador o sobre los que debe tener un mayor conocimiento técnico para realizar mejor sus funciones. Además, a través de las evaluaciones que se realizan al personal también se detectan necesidades de formación (soft skills)

La formación que se realiza a los empleados es formación técnica, formación genérica y formación transversal. Además, se realizan otros cursos de Liderazgo de equipo, gestión del estrés, Misión, Visión y Valores; Marca Saliplant / Marca líderes; Conoce el funcionamiento de la mente; Gestión del estrés y las emociones; Team building; Herramientas de Escucha Activa, Lenguaje NO verbal y Rapport; El arte de hacer preguntas poderosas para la motivación y el desarrollo; Roles de un equipo alto Rendimiento / cómo sacar el máximo partido a la Diversidad; Feedback de mejora y entrevista de evaluación del desempeño; Herramientas para el establecimiento de Objetivos; Gestión del tiempo y planes de acción.

En cuanto a los aspectos tenidos en cuenta para la promoción en el empleo que usa la empresa es el análisis, evaluación y valoración del candidato (implicación, actitud, capacidad, formación, etc.).

Existe un cuestionario de evaluación del desempeño, y se intenta que el personal sea evaluado por más de un responsable para que el resultado de las evaluaciones sea lo más objetivo posible

#### *Condiciones de Empleo*

La mayor parte de las incorporaciones que se han realizado en el último año, son incorporaciones con contrato a temporal a tiempo completo.

Siendo del total de mujeres incorporadas, las que han entrado con un contrato temporal a tiempo completo el 95,59% y el de total de hombres incorporados en la totalidad de la empresa durante el 2019 el 84,61% con contrato temporal a tiempo completo.

**Conciliación de la vida personal y familiar:**

A la hora de llevar a cabo el informe diagnóstico de género se ha podido comprobar que existe flexibilidad de horarios y posibilidad de teletrabajo para poder así favorecer a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se desprende del diagnóstico, que los trabajadores conocen que existen medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero que la mayoría de ellos, no conoce cuales son estas medidas.

Los mecanismos utilizados por la empresa son:

- Flexibilidad horaria y teletrabajo dependiendo del puesto ocupado.
- Además, el horario establecido por la empresa (jornada continua) 7:30-16:00.
- Jornada de verano (7:00-14:00).

**Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo**

La empresa no cuenta con un Protocolo Específico para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero no obstante, del informe de diagnóstico, se ha desprendido que la mayoría de los empleados conocen a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.

**11. ACCIONES**

**11.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.**

Objetivos Generales:

- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, asegurando que en todos los ámbitos de la Compañía haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Asegurar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de la empresa para que pueda ser conocido por todos.

<b>Acción nº</b>	1		
<b>Área de actuación</b>	ACCESO AL EMPLEO		
<b>Acción</b>	REVISIÓN DE LA FICHA DE ACCESO AL EMPLEO		
<b>Fecha inicio</b>	2020- 2022	<b>Fecha fin</b>	<b>Fin de vigencia</b>
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo.</li> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de las fichas de acceso al empleo.</li> <li>- Informar a los candidatos y candidatas sobre el hecho de que el proceso de selección será tratado en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades recogidos en la legislación vigente.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar la ficha para eliminar el lenguaje sexista y los criterios de discriminación que se solicitan actualmente.</li> <li>- Redactar el epígrafe donde se recoja que la candidatura será atendida en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>- Colgar la ficha de acceso al empleo en un acceso web y en tabloneros físicos para que la información sea accesible a toda la plantilla</li> </ul>			
<b>Indicadores</b>			
Comprobar por la comisión de seguimiento que se ha modificado la ficha			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Personas candidatas			
<b>Personal responsable</b>			
Áreas de Recursos Humanos			



Mecanismos de difusión y comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos adecuados, de los que disponga la empresa.</li> <li>- Información a candidatos a través de un epígrafe en la propia ficha de empleo</li> </ul>
Comentarios

Acción nº	2		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	FORMACIÓN A PERSONAS IMPLICADAS EN LA SELECCIÓN		
Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo.</li> <li>- Aumentar el porcentaje de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por el sexo masculino y viceversa, aumentar el porcentaje de hombres en puestos tradicionalmente ocupados por sexo femenino.</li> </ul>			
Medidas			
<p>El Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión Ad Hoc consensuará el material teórico a presentar en la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc.</p> <p>La empresa organizará la formación a los responsables implicados e informará a la Comisión.</p>			
Indicadores			
Comprobar que se ha llevado a cabo la formación. Número de personas que participan en la selección y porcentaje formado.			
Personal a quien va dirigido			
Responsables de área y RR.HH.			
Personal responsable			
Áreas de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información sobre procesos de selección			
Comentarios			

<b>Acción nº</b>	3		
<b>Área de actuación</b>	ACCESO AL EMPLEO		
<b>Acción</b>	DESARROLLAR UN PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
<b>Fecha inicio</b>	2020- 2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de cualquier documento informativo de la empresa.</li> <li>- Mejorar la comunicación interna para que no haya lenguaje o imágenes sexistas.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un procedimiento mediante el cual las ofertas de empleo colgadas en la página web y demás medios de difusión, deban ser antes aprobadas por el departamento de RR.HH. y la comisión para asegurar la no utilización de lenguaje sexista.</li> <li>- Revisar las ofertas de empleo publicadas.</li> </ul>			
<b>Indicadores</b>			
Procedimiento			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Personal interno y externo			
<b>Personal responsable</b>			
Área de Recursos Humanos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.)			
<b>Comentarios</b>			

<b>Acción nº</b>	4		
<b>Área de actuación</b>	ACCESO AL EMPLEO		
<b>Acción</b>	EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN TODOS LOS PUESTOS Y FUNCIONES		
<b>Fecha inicio</b>	2020- 2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia

Objetivos	
-	Asegurar que en todos los ámbitos de la Compañía haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres, haciendo hincapié en:
€	En producción y comercial, que es donde existe mayor diferencia en porcentajes.
Medidas	
-	En los procesos de acceso, se procurará dentro de las limitaciones del puesto incorporar siempre el sexo menos representado
-	En los acuerdos con entidades de formación se primará el acceso a mujeres en donde su representación sea minoritaria
Indicadores	
	Nº de hombres y mujeres que presentan solicitud y resultado final de la selección, departamento y puesto de trabajo
	Nº de mujeres y hombres distribuidos por departamento en la empresa
Personal a quien va dirigido	
	Personal interno y externo
Personal responsable	
	Área de Recursos Humanos
Mecanismos de difusión y comunicación	
	Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tabloneros, newsletter, etc.)
Comentarios	

### 11.2 AREA DE RETRIBUCION.

Objetivos generales:

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

Acción nº	5	
Área de actuación	RETRIBUCIÓN	
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	

Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia												
<b>Objetivos</b>															
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la empresa sigue una política retributiva igualitaria.</li> <li>- Reducir la brecha salarial encontrada.</li> <li>- Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres.</li> </ul>															
<b>Medidas</b>															
<p>El Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio pormenorizado, aplicando la perspectiva de género, sobre la política salarial de la empresa. De este estudio se elaborará un informe que será presentado a la Comisión Ad Hoc en el plazo de 6 meses desde la firma del Plan.</p> <p>La Comisión Ad Hoc se reunirá de manera extraordinaria para revisar el informe y tomar las decisiones oportunas en base a los resultados que se hayan obtenido. Con las conclusiones obtenidas se establecerán los siguientes parámetros de reducción de la brecha encontrada, por año hasta que la brecha haya desaparecido.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>Brecha</u></th> <th style="text-align: left;"><u>% Reducción</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt;20%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>&gt;15&lt;20%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>&gt;10&lt;15%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>&gt;5&lt;10%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>0&lt;5%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Este informe será incorporado al Informe Diagnóstico de situación y las conclusiones se considerarán actuaciones del Plan de Igualdad.</p>				<u>Brecha</u>	<u>% Reducción</u>	>20%	5%	>15<20%	4%	>10<15%	3%	>5<10%	2%	0<5%	1%
<u>Brecha</u>	<u>% Reducción</u>														
>20%	5%														
>15<20%	4%														
>10<15%	3%														
>5<10%	2%														
0<5%	1%														
<b>Indicadores</b>															
Índices de la brecha salarial utilizados para el estudio															
<b>Personal a quien va dirigido</b>															
Toda la plantilla															
<b>Personal responsable</b>															
Comisión de Igualdad															
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>															
Información a la plantilla a través de las personas que conforman la Comisión de Igualdad															

Comentarios			
Acción nº	6		
Área de actuación	RETRIBUCIÓN		
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL		
Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la empresa sigue una política retributiva igualitaria</li> <li>- Reducir la brecha salarial encontrada.</li> <li>- Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
El Comité de Dirección valorará la aprobación de partidas específicas para la reducción de la brecha salarial			
<b>Indicadores</b>			
Porcentaje de incrementos en los puestos donde se haya encontrado brecha salarial.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Comité de Dirección			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Información a la plantilla a través de las personas que conforman la Comisión Ad Hoc.			
<b>Comentarios</b>			

### 1.3 AREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION.

Objetivos generales:

- Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de igualdad de oportunidades
- Respeto del lenguaje de género
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad

<b>Acción nº</b>	7		
<b>Área de actuación</b>	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
<b>Acción</b>	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
- Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que la componen			
<b>Medidas</b>			
<p>La Comisión Ad Hoc, redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad de la empresa, la Política de Igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión Ad Hoc, de la empresa, en los dos meses siguientes a la firma del plan</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información</p> <p>Se realizarán acciones cada año, durante la vigencia del plan, como recordatorios de aquellas partes del plan que queramos refrescar</p>			
<b>Indicadores</b>			
Elaboración del documento informativo Número de mujeres y hombres que los conocen			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc,			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Información a la plantilla de la realización de esta acción a través de un tríptico que recoja las acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, web y cartelería			
<b>Comentarios</b>			

<b>Acción nº</b>	8		
<b>Área de actuación</b>	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		

<b>Acción</b>	FORMAR A LA PLANTILLA EN SENSIBILIZACION DE GENERO		
<b>Fecha inicio</b>	2020- 2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</li> <li>- Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</li> <li>- Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<p>La Comisión Ad Hoc consensuará el procedimiento más adecuado para la sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de género, las personas que forman parte de la Comisión, la forma de contacto con ellos, etc.</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p> <p>La Comisión elaborará un cuestionario cualitativo para medir el grado de mejora sobre los conceptos trabajados con la plantilla. Dicho cuestionario se hará llegar a todo el personal seis meses antes de la finalización del presente plan.</p>			
<b>Indicadores</b>			
Número de hombres y mujeres formadas Análisis del cuestionario cualitativo			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
<p>Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, etc.)</p> <p>Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión Ad Hoc.</p>			
<b>Comentarios</b>			

<b>Acción nº</b>	9	
<b>Área de actuación</b>	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
<b>Acción</b>	APLICACIÓN DEL LENGUAJE DE GÉNERO	

<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
Que todos los documentos de gestión y comunicación empresarial, tanto interior como exterior, tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo			
<b>Medidas</b>			
Revisar textos, como el convenio colectivo y cualquier otro documento de forma progresiva aplicando la perspectiva de lenguaje inclusivo. Elaborar y difundir una guía de lenguaje de género.			
<b>Indicadores</b>			
Sondeo periódico			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad			
<b>Comentarios</b>			

#### 11.4 AREA DE FORMACION

<b>Acción nº</b>	10		
<b>Área de actuación</b>	FORMACIÓN		
<b>Acción</b>	FORMACION A LA COMISION DE IGUALDAD AD HOC		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia



Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.</li> <li>- Sensibilizar a la comisión de igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> <li>- Conocer la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.</li> <li>- Conocer los procedimientos de gestión de los planes de Igualdad.</li> </ul>			
Medidas			
<p>La Comisión de Igualdad participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros de la comisión de igualdad en el curso de formación de forma presencial</p>			
Indicadores			
Nº de hombres y mujeres formados de la Comisión.			
Personal a quien va dirigido			
Comisión Ad Hoc			
Personal responsable			
RRHH			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			
Acción nº	11		
Área de actuación	FORMACIÓN		
Acción	FORMACION AL COMITÉ DE DIRECCION		
Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia

<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.</li> <li>- Sensibilizar al comité de dirección en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> <li>- Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</li> <li>- Conocer por parte del comité de dirección, la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, y el procedimiento a seguir para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.</li> </ul>
<b>Medidas</b>
<p>El comité de Dirección participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros del comité en el curso de formación</p>
<b>Indicadores</b>
Número de miembros del comité de dirección formados
<b>Personal a quien va dirigido</b>
Comité de Dirección
<b>Personal responsable</b>
Comisión Ad Hoc
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>
Correo electrónico
<b>Comentarios</b>

<b>Acción nº</b>	12		
<b>Área de actuación</b>	FORMACIÓN		
<b>Acción</b>	FORMAR EN IGUALDAD		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia

<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que la plantilla accede a la información en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias</li> <li>- Utilización de la formación como herramienta para generar competencias necesarias en cada puesto donde hayamos encontrado diferencias significativas entre mujeres y hombres</li> <li>- Asegurar que toda la plantilla acceda a la información/sensibilización en Igualdad</li> </ul>
<b>Medidas</b>
<p>Se darán a conocer los planes de formación a toda la plantilla, asegurando que aquellas personas que se encuentren en situación de contrato fijo discontinuo, excedencias, reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial, y en general cualquier tipo de situación laboral con jornadas atípicas, puedan acceder a dicha información</p> <p>Se identificarán aquellos puestos en donde hay un porcentaje de mujeres significativamente menor, o inexistencia de ellas, de modo que se pueda planificar una formación ad hoc para cubrir puestos que pudieran surgir</p> <p>Identificación de perfiles internos y oferta interna</p> <p>Colaboración con entidades de formación académica, creando talleres y dando formación práctica, para elaborar una bolsa de futuras candidatas en aquellos puestos/áreas identificadas como desequilibradas</p> <p>Formar a toda la plantilla en perspectiva de género</p>
<b>Indicadores</b>
Puestos identificados Identificación de entidades
<b>Personal a quien va dirigido</b>
Plantilla y personal futuro
<b>Personal responsable</b>
Comisión Ad Hoc
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>
<b>Comentarios</b>

## 11.5 AREA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

<b>Acción nº</b>	13		
<b>Área de actuación</b>	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
<b>Acción</b>	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL		
<b>Fecha inicio</b>	2020- 2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías/grupos profesionales y niveles de responsabilidad</li> <li>- Adoptar la medida de acción positiva de "a igualdad de condiciones y competencias" tenga preferencia el género en el ascenso a puestos o grupos profesionales.</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<p>RRHH publicará las promociones e informará a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la compañía sea conocedora de los procesos en tiempo y forma</p> <p>Ante la igualdad curricular, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría/grupo nivel profesional a promocionar.</p>			
<b>Indicadores</b>			
<p>Las vacantes publicadas</p> <p>Número de personas que se han presentado a las promociones y las incorporadas desagregadas por sexo y categoría.</p>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Correo electrónico			
<b>Comentarios</b>			

<b>Acción nº</b>	14		
<b>Área de actuación</b>	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
<b>Acción</b>	DESARROLLO PLANES DE CARRERA		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	<b>Fin de vigencia</b>
<b>Objetivos</b>			
- Impulsar dentro de las empresas el desarrollo de carreras profesionales, mediante formación, mentoring, etc, para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en todas las posiciones			
<b>Medidas</b>			
Identificar perfiles de mujeres que formarán parte de un programa de mentoring con el fin de tener listados de mujeres preparadas para ocupar puestos de responsabilidad Elaboración de un programa de mentoring y formación			
<b>Indicadores</b>			
Nº de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad Nº de mujeres que forman parte del programa.			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión de igualdad			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Correo electrónico			
<b>Comentarios</b>			

#### 11.2 AREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

<b>Acción nº</b>	15		
<b>Área de actuación</b>	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
<b>Acción</b>	INFORMACION Y DIFUSIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACION		

Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir la perspectiva de género en las acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa de forma equitativa entre mujeres y hombres.</li> <li>- Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa dentro de la limitación del trabajo.</li> <li>- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres</li> <li>- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales</li> <li>- Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes</li> <li>- Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<p>La Comisión Ad Hoc recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y cuantas acciones lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que con esta información, la Comisión Ad Hoc redactará un tríptico de información</p> <p>La Comisión Ad Hoc diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la forma que se considere más adecuada</p> <p>Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visualizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.</p>			
<b>Indicadores</b>			
<p>Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos</p> <p>Detalle cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación</p>			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc			

Mecanismos de difusión y comunicación
<p>Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tabloneros,) Tríptico Informativo.</p> <p>Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión Ad Hoc</p>
Comentarios

Objetivos generales con esta medida:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- La empresa se compromete a que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.

Acción nº	16		
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
Acción	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,	FAMILIAR	Y LABORAL
Fecha inicio	2020-2022	Fecha fin	Fin de vigencia
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa</li> <li>- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral.</li> <li>- Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la plantilla.</li> </ul>			

<b>Medidas</b>	
-	Previa petición el trabajador o trabajadora se valorará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares)
-	Política de reuniones:
€	Las reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique.
€	Las convocatorias de reuniones se harán siempre en el horario de jornada establecida, y convocando con la suficiente antelación.
-	En la medida de lo posible, se facilitará el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
-	Adaptación de jornada y vacaciones: En el caso de que por una carga de trabajo extraordinaria sea necesario el cambio de fechas solicitadas por antelación para el disfrute de las vacaciones, se intentará en primera instancia resolverlo con los y las empleadas afectadas, en caso de no haber acuerdo, se informará a la Comisión Paritaria en casos excepcionales para su estudio y proponer soluciones con criterios de igualdad y conciliación.
-	En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de sus hijos menores de 16, se dará prioridad a la elección de las fechas de disfrute de esos días.
-	En relación a la suspensión del contrato y permisos se valorará la ampliación del mismo en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
<b>Indicadores</b>	
	Establecer registro segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.
<b>Personal a quien va dirigido</b>	
	Toda la plantilla
<b>Personal responsable</b>	
	Comisión Ad Hoc
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>	
	Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones). Tríptico Informativo. Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión Ad Hoc
<b>Comentarios</b>	



11.7 AREA DE PREVENCION Y ACTUACION EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

Objetivos generales:

- Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo.

<b>Acción nº</b>	17		
<b>Área de actuación</b>	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
<b>Acción</b>	Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo</li> <li>- Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa</li> <li>- Disminuir porcentaje de empleados y empleadas que dicen no sentirse protegidos o protegidas</li> </ul> </li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
<p>Elaborar un documento para la difusión Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión Ad Hoc.</p>			

<b>Indicadores</b>
Número de personas segregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso.
<b>Personal a quien va dirigido</b>
Toda la plantilla
<b>Personal responsable</b>
Comisión Ad Hoc.
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablonés)

**11.8 AREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Objetivos generales:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales

<b>Acción nº</b>	18		
<b>Área de actuación</b>	ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
<b>Acción</b>	Campaña informativa sobre las medidas implantadas en prevención de riesgos laborales y salud laboral, dirigidas específicamente a las trabajadoras		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<p>Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres</p> <p>Revisar, por parte el organo encargado de Seguridad y Salud, los procedimientos y medidas desde la perspectiva de género</p>			

<b>Medidas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Comisión Ad hoc, recopilará las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres</li> <li>- Con esta información, la Comisión Ad hoc redactará un tríptico de información</li> <li>- La Comisión Ad hoc, diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la forma que se considere más adecuada</li> <li>- La Comisión Ad hoc, asesorará al organo encargado de la PRL en el enfoque de perspectiva de género para la revisión de los procesos y medidas</li> </ul>
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100</li> <li>- Nº de personas (segregadas por sexos) que conocen las medidas / nº de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigido</b>
Toda la plantilla
<b>Personal responsable</b>
Comisión Ad Hoc
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tabloneros) Información a través de un tríptico informativo
<b>Comentarios</b>

### 11.9 AREA DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Objetivos generales:

- Facilitar y promover su inserción en el mundo laboral.
- Atender de forma integral y continuada a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

<b>Acción nº</b>	19		
<b>Área de actuación</b>	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
<b>Acción</b>	SENSIBILIZACION E INSERCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
<b>Fecha inicio</b>	2020-2022	<b>Fecha fin</b>	Fin de vigencia
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>- Favorecer la sensibilización de la dirección y personas colaboradoras sobre las situaciones de violencia de género</li> </ul>			
<b>Medidas</b>			
Formar e informar de los derechos laborales para trabajadoras víctimas de violencia de género			
<b>Indicadores</b>			
- Nº personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100			
<b>Personal a quien va dirigido</b>			
Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
Comisión Ad Hoc			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones) Información a través de un tríptico informativo			
<b>Comentarios</b>			

## 12. GLOSARIO

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

**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. (LOIEMH, art. 7)

**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 intima-

torio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, art. 7).

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

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

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

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

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

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

**Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, art. 46).

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

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

NÚMERO 2.670

## DIPUTACIÓN DE GRANADA

### DELEGACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA ADMINISTRACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

*Reglamento regulador del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de competencia municipal (PPOYS)*

#### EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Granada, en sesión extraordinaria urgente de fecha 8 de julio de 2020, acordó la aprobación definitiva del

“REGLAMENTO REGULADOR DEL PLAN PROVINCIAL DE COOPERACIÓN A LAS OBRAS Y SERVICIOS DE COMPETENCIA MUNICIPAL (PPOYS)

Exposición de motivos

El artículo 13 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía exige que los planes y programas de asistencia económica de la Diputación se regulen por una norma provincial, norma con la que se ha dotado tradicionalmente la Diputación de Granada mucho antes de tal exigencia legal.

Entre dichos planes se encuentra el Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal (PPOYS) cuya preceptiva aprobación viene exigida por el artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el que se materializan las competencias propias de la Diputación Provincial de:

a) Coordinación de los servicios municipales entre sí para garantizar su prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial.

b) La asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente a los de menor capacidad económica y de gestión.

c) La prestación de los servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal y el fomento o, en su caso, coordinación de la prestación unificada de servicios de los Municipios de su respectivo ámbito territorial.

El último reglamento aprobado para este fin fue el Reglamento Regulador del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de competencia municipal aprobado definitivamente por el Pleno de la Diputación en sesión de 28 de enero de 2016 (B.O.P. nº 27, de Granada de 10 de febrero de 2016) y lo que se pretende con esta nueva redacción es, por un lado, dotarlo de una mayor flexibilidad que permita amparar las distintas opciones de gestión de las actuaciones integradas en el mismo dentro del marco de la legalidad aplicable, y, por otro, dar respuesta a la exigencia planteada por la mayoría de los Ayuntamientos de la Provincia de que se gestione de manera más eficaz la ejecución material y económica de sus actuaciones. Con este propósito, y siguiendo la línea iniciada por el reglamento anterior, se profundiza más en la previsión de que la ejecución de las actuaciones que integren el Plan pueda ser asumida por los Ayuntamientos de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.2º del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

Con esa finalidad el Reglamento elimina aspectos cuya regulación resulta innecesaria dejando a las correspondientes convocatorias de cada Plan aspectos tales como el carácter anual o plurianual del Plan, los criterios de la distribución de los fondos, la cofinanciación o no de las Entidades Locales beneficiarias y, en su caso, los porcentajes de cofinanciación aplicables; pretende evitar la excesiva ralentización en la tramitación de las justificaciones de las subvenciones; y facilita y agiliza todo lo posible a las Entidades locales el aprovechamiento de los recursos y subvenciones puestos a su disposición a través del Plan.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, el Reglamento regula el Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal (PPOYS), para la asistencia económica de la Diputación a las inversiones locales de la Provincia de Granada desde la necesidad de adecuarlo a las propuestas de cooperación interesadas por los Ayuntamientos y desde la eficacia simplificando la elaboración y ejecución para una mejor consecución de los objetivos perseguidos.

En virtud del principio de proporcionalidad, el Reglamento es el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los fines que en él se persiguen, pues no excede de requisitos legales ni conlleva restricción de derechos para las Entidades locales a las que va dirigido.

En virtud del principio de seguridad jurídica, la redacción del presente Reglamento se ha realizado con la suficiente y necesaria claridad y evitando conceptos indeterminados. Se enmarca adecuadamente en el ordenamiento jurídico, generando un marco normativo estable para sus destinatarios.

En virtud del principio de transparencia, de acuerdo con la exigencia establecida en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, con carácter previo a la elaboración del presente Reglamento se procedió al trámite de consulta pública sin que durante la misma se formularan sugerencias o propuestas por parte de ninguna de las Entidades Locales de la Provincia afectadas por el mismo.

Y, por último, en virtud del principio de eficiencia, el Reglamento ha buscado ser coherente con el mismo, siendo uno de sus objetivos que se redacte una normativa que reduzca y elimine cargas administrativas innecesarias. Se pretende avanzar en la simplificación y racionalización de la gestión del Plan. El objetivo es dar cumplimiento al mandato legal de la Ley 39/15, cuando impone el principio de simplificación administrativa, así como la tramitación electrónica de los procedimientos.

#### Artículo 1. Objeto del Reglamento.

1. El presente reglamento tiene por objeto regular el Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal (PPOYS), para la asistencia económica de la Diputación a las inversiones locales de la Provincia de Granada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 32 y 33 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y los artículos 11 y 13 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

2. La Diputación de Granada podrá aprobar el PPOYS con carácter plurianual pudiendo distribuir por ejercicios las propuestas de actuación que realicen las Entidades locales.

### CAPÍTULO I. DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN

#### Artículo 2. Información sobre necesidades e intereses de las Entidades locales.

1. La Diputación recabará de las Entidades locales información detallada sobre sus necesidades e intereses peculiares, pudiendo utilizar para ello la Encuesta de Infraestructuras y Equipamientos Locales (EIEL) como el instrumento objetivo de análisis y valoración de las necesidades de dotaciones locales a efectos de la asistencia económica.

2. La colaboración de la Entidad local en las tareas de actualización y mantenimiento de la EIEL les permitirá, en el caso de que la convocatoria del PPOYS determine la cofinanciación municipal de las actuaciones, beneficiarse de un menor porcentaje de cofinanciación para

los servicios obligatorios con dotación inferior a la media municipal, porcentaje menor que deberá ser, en su caso, diferenciado claramente respecto del porcentaje ordinario de cofinanciación.

#### Artículo 3. Criterios básicos y directrices para la elaboración del PPOYS.

1. El PPOYS tiene por objeto prioritario la financiación de las inversiones necesarias para la efectiva prestación de los servicios municipales obligatorios en los Municipios de menos de 20.000 habitantes, así como en todas las Entidades Locales Autónomas. No se incluirán en el Plan actuaciones para los Municipios de más de 50.000 habitantes, pero sí para las Entidades Locales Autónomas integradas en los mismos.

2. Además de obras, las Entidades locales podrán solicitar la inclusión en el PPOYS de suministros en bienes muebles de inversión vinculados a los servicios de prestación obligatoria o la inclusión de servicios de prestación obligatoria.

3. Las obras incluidas en el PPOYS se entienden promovidas por las Entidades locales correspondientes en tanto que son las solicitantes y dueñas finales de las mismas.

4. Las Entidades locales participantes en el PPOYS asumirán la financiación de la diferencia existente entre el presupuesto de la actuación solicitada y la inversión finalmente asignada.

5. Se admiten para la financiación de las actuaciones incluidas en el PPOYS cualquier otra ayuda, subvención, ingreso o recurso para la misma finalidad, procedente de otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea u organismos internacionales, siempre y cuando la entidad concedente no lo prohíba y los importes a recibir no superen el coste de la inversión.

6. Cuando las actuaciones subvencionadas sean obras, se consideran gastos subvencionables los gastos por servicios técnicos vinculados a la obra (redacción de proyecto, dirección de obra, coordinación de seguridad y salud, etc.) hasta un máximo del 8% de la cantidad asignada a la actuación previa conformidad de la Delegación de Obras Públicas. En ningún caso se consideran gastos subvencionables los gastos de expropiaciones de los terrenos necesarios para la ejecución.

7. En el caso de que el PPOYS tenga carácter plurianual habrá de incluir una distribución de los importes para cada anualidad de las actuaciones recogidas en el mismo.

8. Podrán incluirse en el Plan obras cuya licitación o ejecución se haya ya iniciado por parte de la Entidad local solicitante siempre que se respete el principio de anualidad presupuestaria y el objeto de la obra se ajuste al objeto y demás requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria del Plan. Esta previsión no será aplicable a obras ya finalizadas.

#### Artículo 4. Convocatoria del PPOYS.

1. El Pleno de la Diputación Provincial de Granada aprobará con carácter anual o plurianual la correspondiente convocatoria del PPOYS para que las Entidades locales de la Provincia soliciten la inclusión de actuaciones.

2. Dicha convocatoria contendrá una memoria justificativa de los objetivos del PPOYS y de los criterios de

distribución de los fondos, criterios que en todo caso han de ser objetivos y equitativos y entre los que estará el análisis de los costes efectivos de los servicios de los Municipios y se financiará con medios propios de la Diputación y, en su caso, con las aportaciones de las Entidades locales beneficiarias y con las subvenciones que acuerden la Junta de Andalucía y el Estado con cargo a sus respectivos presupuestos, ajustándose la convocatoria a las condiciones que éstas establezcan.

3. En cada convocatoria, como mínimo:

a) Se incluirá la relación de Entidades locales de la Provincia con dotación de infraestructuras y equipamientos para la prestación de servicios municipales inferior a la media provincial, así como los criterios utilizados para tal determinación en base a la información contenida en la última base de datos de la Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales de la provincia de Granada validada por la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

b) Se fijará la determinación de si las actuaciones son cofinanciadas por las Entidades locales y, en su caso, los porcentajes aplicables, así como las posibles formas de gestión de las actuaciones del Plan. En este caso se contemplarán porcentajes menores para los servicios obligatorios con dotación inferior a la media municipal de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.

c) Se indicará expresamente si se contempla la aprobación de un Plan Complementario de Remanentes o el destino de las bajas que se produzcan como consecuencia de la adjudicación de las actuaciones.

d) Establecerá el plazo y forma de justificación por parte de la Entidad Local, del cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la aportación y de la aplicación de los fondos percibidos.

e) Recogerá la posibilidad de efectuar pagos anticipados y abonos a cuenta, así como porcentaje/cuántía de los mismos.

f) Contendrá los criterios de graduación de los posibles incumplimientos de condiciones impuestas con motivo de la ejecución del Plan. Estos criterios resultarán de aplicación para determinar la cantidad que finalmente haya de percibir la Entidad Local o, en su caso, el importe a reintegrar, y deberán responder al principio de proporcionalidad.

g) De conformidad con el art. 13.3 de la LAULA conforme al cual cada municipio está obligado a aplicar la asistencia económica a los proyectos específicos aprobados en el plan o programa provincial, incluirá los medios necesarios para asegurar el seguimiento y evaluación por parte de Diputación de la aplicación del plan o programa, así como la colaboración de los ayuntamientos para llevarlo a cabo.

h) Determinará las medidas de difusión que deben adoptar las entidades locales para dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación de las actuaciones contenidas en el Plan.

Artículo 5. Propuestas de las Entidades locales.

1. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la

Provincia de Granada, salvo que, en la convocatoria, se establezca otro diferente.

2. Las solicitudes de participación en el PPOYS serán formuladas mediante la presentación de una relación priorizada de actuaciones conforme a los modelos que indique la convocatoria y que, al menos, deberá contener la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva y valorada de la/s actuación/es. En ella se pondrán de manifiesto las autorizaciones administrativas que se pudieran requerir para la ejecución de la obra, acompañada del informe de viabilidad de la administración competente o en su defecto del cronograma de la obtención de las autorizaciones que correspondan conforme a la normativa vigente. La obtención de las autorizaciones deberá ser compatible con el plazo de ejecución del Plan.

b) Certificación de la Secretaría General de la Entidad local acreditativa de la disponibilidad de los terrenos precisos para la ejecución de las obras, que no reproduzca el contenido de un informe técnico, sino que dé fe directamente de la disponibilidad de los mismos en base al inventario de bienes de la Entidad local, el Registro de la Propiedad o el Catastro, o que acredite su disponibilidad con arreglo a cualquier título jurídico suficiente.

c) Certificado de condiciones urbanísticas.

3. Las Entidades locales podrán proponer las actuaciones a incluir en el PPOYS de manera individual o de forma conjunta con otras Entidades locales.

4. Ninguna de las actuaciones solicitadas podrá tener un presupuesto inferior a 30.000,00 euros.

5. No podrán incluirse obras que constituyan parte o fraccionamiento de una obra principal en la medida en que implique el incumplimiento de la exigencia de la legislación de contratos de no fraccionamiento del objeto del contrato para disminuir la cuantía del mismo y eludir así los requisitos de publicidad, el procedimiento o la forma de adjudicación que corresponda. No obstante, justificándolo debidamente en el expediente, podrá preverse en el mismo la realización independiente de cada una de sus partes, siempre que éstas sean susceptibles de utilización o aprovechamiento separado, y estén sustancialmente definidas, indicando justificadamente en la memoria la parte objeto de financiación con el PPOYS, el valor completo de la obra, un plan de contratación de la misma, cuya duración temporal no podrá exceder de dos bianualidades.

Artículo 6. Aprobación del PPOYS.

1. Una vez remitidas las solicitudes de las Entidades locales participantes y previa comprobación de su adecuación a las exigencias que se prevean en la convocatoria, la Diputación de Granada procederá a la aprobación provisional del PPOYS.

2. Aprobado provisionalmente se expondrá al público durante un plazo de diez días hábiles mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las Entidades locales puedan presentar sus correspondientes alegaciones, abriéndose un trámite de consulta o audiencia, dirigido a la consecución de acuerdos.

3. La cofinanciación de las Entidades locales, en su caso, se acreditará con el compromiso firme de cofinanciación, debiendo ser presentado durante el pe-



riodo de alegaciones y en todo caso siempre antes de la aprobación definitiva del PPOYS. Sin la presentación de este compromiso no podrá incluirse la actuación en la aprobación definitiva del PPOYS.

4. Terminado el trámite de audiencia, la Diputación introducirá las modificaciones oportunas en el proyecto de PPOYS. Si de las modificaciones pudiera resultar perjuicio o afección singular para una o varias Entidades locales, se iniciará un trámite extraordinario de consultas con todas ellas. Si fuera necesario deberá aportarse un nuevo compromiso firme de cofinanciación por parte de la Entidad local.

5. Cualquier rechazo de las prioridades de las Entidades locales será motivado, con especificación expresa del objetivo o criterio insatisfecho, y se propondrá derivar la asistencia para otra actuación incluida en la relación de prioridades elaborada por las Entidades locales participantes, que podrán realizar una nueva concreción de sus propuestas.

6. Se podrá prescindir del trámite de audiencia previsto en los apartados anteriores de conformidad con lo previsto en el artículo 82.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en consecuencia el PPOYS sería objeto de una única aprobación que se consideraría directamente como definitiva, si el contenido de dicha aprobación resultara totalmente coincidente con lo solicitado por las Entidades locales y en la misma no se hubieran de tener en cuenta otros hechos que los aportados por ellas.

7. Aprobado definitivamente el PPOYS se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

#### Artículo 7. Modificación del PPOYS.

1. Si en el transcurso de la ejecución del PPOYS surgieran circunstancias que justificaran la modificación de alguna actuación ésta se podrá acordar por el Pleno de la Diputación a solicitud motivada de la Entidad local interesada.

2. Si la modificación implicara un aumento de la inversión, ésta será asumida por la Entidad Local que deberá presentar junto con la solicitud, en el caso de que la contratación se realice por la Diputación, el compromiso firme de cofinanciación regulado en el artículo 9. En ningún caso la modificación del PPOYS podrá implicar una mayor aportación de la Diputación al mismo.

3. En todo caso, la solicitud de modificación implicará la aceptación por parte de la Entidad local de asumir la responsabilidad por los daños que pudieran derivarse, haciéndose efectiva en la forma prevista en el último párrafo del artículo 9 del presente Reglamento.

4. La modificación también podrá ser acordada de manera motivada por el Pleno de la Diputación, de oficio y a propuesta del Diputado Delegado por razón de la materia, previa audiencia de la Entidad local interesada, si la actuación prevista en el PPOYS resultase inviable por circunstancias sobrevenidas.

#### Artículo 8. Ajuste del PPOYS.

1. Se entienden como ajustes del PPOYS los cambios que afecten exclusivamente a:

a) La determinación de la administración (Diputación o Entidad local) que asume la contratación y ejecución de la actuación.

b) La elección entre contratar con un tercero o la ejecución por la propia administración.

c) La determinación de la administración (Diputación o Entidad local) responsable de la redacción del proyecto y/o dirección de la obra.

d) La denominación de la actuación que no suponga una modificación del destino.

e) La distribución de los importes de las actuaciones por anualidades.

f) La ampliación, respecto de una Entidad local concreta, de los plazos previstos en los artículos 10, 11 y 12.

2. Cualquier ajuste del PPOYS no conlleva la modificación del mismo y será aprobado por resolución del Presidente de la Diputación u órgano delegado por razón de la materia.

3. Los procedimientos de ajustes podrán ser iniciados de oficio por la Diputación fundamentado en razones de carácter técnico o jurídico.

### CAPÍTULO II. DE LA COFINANCIACIÓN DEL PPOYS POR LAS ENTIDADES LOCALES

Artículo 9. Compromiso firme de aportación económica de la Entidad local.

1. En el caso de que la convocatoria determine la cofinanciación de las actuaciones por las Entidades locales, o en el caso de aportación económica adicional de las mismas, se requerirá compromiso firme de aportación económica de la Entidad local conforme al modelo que se determine en la convocatoria y que tendrá que ser acreditado antes de la aprobación definitiva del Plan.

2. Dicho compromiso se podrá concretar mediante el empleo de alguno de los siguientes medios:

a) Ingreso efectivo a través de transferencia bancaria.

b) Certificado de la Entidad local haciendo constar que la cofinanciación proviene de una operación de crédito en la que se faculta a la Diputación para hacerla efectiva en el contrato de préstamo.

c) Mediante autorización para que se haga efectiva la cofinanciación a que venga obligada con cargo a la recaudación de los tributos locales si la Entidad local tiene delegada a través del Servicio Provincial Tributario la facultad de recaudación. Para poder utilizar este sistema de cofinanciación la Entidad local debe tener, al menos, delegada la recaudación en período voluntario y ejecutivo tanto del I.B.I. como del I.V.T.M.

A tales efectos, por parte del Servicio Provincial Tributario se procederá a emitir bajo el principio de celeridad, informe acreditativo de que la Entidad local tiene capacidad suficiente para hacer frente a la obligación, tomando por base la recaudación obtenida en el año anterior.

La presente opción lleva implícita la aceptación irrevocable de la Entidad local autorizante, de hacer efectiva la aportación con cargo a cualquier tipo de recaudación, ya sea voluntaria o ejecutiva, o anticipos pendientes de transferirse, teniendo por otro lado carácter de preferente respecto de otras autorizaciones, previas o posteriores, que la Entidad local haya podido realizar a otras instituciones u organismos.

Esta opción también lleva implícita de manera irrevocable que únicamente se extinguirá la delegación conferida al Servicio Provincial Tributario previa liquidación de las obligaciones pendientes que tuviese la Entidad local en relación al PPOYS.

3. En cualquier supuesto, de producirse un incumplimiento por parte de las Entidades locales en el pago de la aportación comprometida por alguno de los sistemas establecidos anteriormente, la Diputación queda expresamente facultada para hacer efectivo el cobro vía compensación con cargo a las deudas liquidadas y exigibles a favor de la Entidad local.

### CAPÍTULO III. DE LA EJECUCIÓN DEL PPOYS.

#### Artículo 10. Redacción de proyectos.

1. Los Proyectos de obras deberán redactarse conforme a lo previsto por la legislación de contratos del sector público aplicable en cada momento.

2. A los proyectos de obras que se vayan a ejecutar por contrata o por administración se les aplicará los porcentajes fijados en la legislación de contratos del sector público. Dentro de dicho marco normativo la convocatoria del PPOYS fijará los porcentajes que sean de aplicación.

3. En aquellos supuestos en que las obras se vayan a ejecutar por administración, el Proyecto indicará el presupuesto desglosado entre mano de obra, materiales, maquinaria, así como de subcontrataciones parciales con empresarios colaboradores que no excedan del porcentaje establecido en la legislación de contratos del sector público detallando el porcentaje de imputación de gastos indirectos a la inversión.

4. Los proyectos cuya redacción sea responsabilidad de la Entidad local deberán ser presentados en la Oficina de Supervisión de Proyectos de la Diputación en el plazo de seis meses desde la publicación de la aprobación definitiva del PPOYS. Si se incumple dicho plazo los mismos serán redactados por los servicios técnicos de la Diputación, quien procederá además a su contratación y ejecución, previa tramitación de los ajustes que correspondan de los previstos en el artículo 8 del presente Reglamento.

5. Una vez que la Oficina de Supervisión de Proyectos de la Diputación emita su Informe, el proyecto será remitido a la Entidad local correspondiente para que en el plazo de un mes desde su recepción proceda a la aprobación del mismo mediante resolución o Acuerdo del órgano competente. No podrá iniciarse el expediente de contratación tanto por la Diputación como por la propia Entidad local, o bien acordarse su ejecución por la propia administración, hasta tanto no se produzca la aprobación del proyecto. En la aprobación del proyecto se ratificará el certificado de disponibilidad de terrenos conforme al proyecto finalmente redactado con mención expresa a las autorizaciones administrativas.

6. Cuando se formalice un Anexo de mejoras al proyecto de ejecución y la dirección de las obras se realicen por los técnicos de la Diputación, dicho Anexo a introducir en el expediente de contratación deberán contar con el informe favorable de los citados Técnicos.

#### Artículo 11. Redacción de pliegos de prescripciones técnicas para suministros y servicios.

1. Los pliegos de prescripciones técnicas para suministros y servicios deberán redactarse conforme a lo previsto por la legislación de contratos del sector público aplicable en cada momento.

2. Los pliegos cuya redacción sea responsabilidad de la Entidad local deberán ser presentados en la Oficina de

Supervisión de Proyectos de la Diputación en el plazo de seis meses desde la publicación de la aprobación definitiva del PPOYS. Si se incumple dicho plazo los mismos serán redactados por los servicios técnicos de la Diputación, quien procederá además a su contratación y ejecución, previa tramitación de los ajustes que correspondan de los previstos en el artículo 8 del presente Reglamento.

3. Una vez que la Oficina de Supervisión de Proyectos de la Diputación emita su Informe, el pliego de prescripciones técnicas será remitido a la Entidad local correspondiente para que en el plazo de un mes desde su recepción proceda a la aprobación del mismo mediante resolución o Acuerdo del órgano competente. No podrá iniciarse el expediente de contratación tanto por la Diputación como por la propia Entidad local, o bien acordarse su ejecución por la propia administración, hasta tanto no se produzca la aprobación del pliego.

4. Cuando se formalice un Anexo de mejoras al pliego y el responsable del contrato sea personal técnico de la Diputación, dicho Anexo a introducir en el expediente de contratación deberán contar con el informe favorable del citado técnico.

#### Artículo 12. Plazo de ejecución del PPOYS.

1. Las Entidades locales que asuman la contratación y ejecución de las actuaciones incluidas en el PPOYS deberán, en el plazo máximo de tres meses desde la recepción del proyecto informado, iniciar el expediente de contratación o acordar su ejecución por la propia administración. Dicho plazo podrá ampliarse por otro periodo de tres meses mediante ajuste, previa solicitud motivada de la Entidad local. Si se incumple dicho plazo inicial o el ampliado la Diputación tramitará el correspondiente ajuste para asumir la contratación y ejecución de la obra.

2. Las actuaciones programadas en el PPOYS deberán ser ejecutadas en el plazo de cuatro años desde su aprobación. No obstante, a petición motivada de la Entidad local, y mediante el correspondiente ajuste, se podrá conceder prórroga de dos años para el cumplimiento de dicho plazo. Esta prórroga podrá ser acordada de oficio por el Pleno de la Diputación para todas las actuaciones incluidas en el Plan por motivos de interés general.

3. Excepcionalmente, a petición motivada de la Entidad local afectada, y mediante el correspondiente ajuste, se podrá conceder una prórroga adicional de dos años a la prevista en el apartado anterior, si concurren circunstancias extraordinarias que así lo justifiquen.

4. Transcurrido el plazo máximo de ejecución, así como el de sus posibles prórrogas, sin que se hubiera ejecutado en su totalidad la actuación, la misma se dará de baja en el PPOYS por el Pleno de la Diputación.

#### Artículo 13. Financiación de la modificación del contrato.

Cuando la modificación del contrato suponga un incremento sobre la cantidad inicial asignada en el Plan a la actuación, dicho incremento será asumido por la Entidad local destinataria.

#### Artículo 14. Abono de la aportación económica de las Entidades locales.

Para aquellas actuaciones cuya contratación y ejecución sea responsabilidad de la Diputación, el abono de

la aportación económica, en su caso, de la Entidad local se hará efectivo en los plazos legalmente establecidos, una vez se les notifique la aprobación de las certificaciones de obra correspondientes, por el importe indicado en las mismas y a través de los medios de pago que indicaron en el Compromiso firme de aportación.

Artículo 15. Vinculación temporal de las actuaciones.

Las Entidades locales beneficiarias deberán destinar el bien a la finalidad para la que se conceden las inversiones, durante un periodo mínimo de cinco años en el caso de infraestructuras, y de dos años en el caso de bienes muebles de inversión.

Artículo 16. Comprobación material de las actuaciones.

Las actuaciones subvencionadas serán objeto de comprobación material, de acuerdo a las previsiones generales contenidas tanto en la legislación general de subvenciones como en la legislación sobre haciendas locales.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA. APLICACIÓN SUPLETORIA.

El presente Reglamento será de aplicación supletoria en la aprobación y ejecución de todas las actuaciones de cooperación a las inversiones locales financiadas por esta Diputación, excepto la limitación de cantidad establecida en el artículo 5.4 que no será de aplicación en los Planes de Instalaciones Deportivas.

##### SEGUNDA. CONTROL FINANCIERO.

1. La ejecución y aprobación del PPOYS se someterá a las actuaciones de control financiero prevista en la legislación reguladora de las Haciendas Locales.

2. En particular, las Entidades locales incluidas en el PPOYS deberán disponer de sistemas contables y de archivo que permitan la comprobación, en su caso, de los requisitos exigidos por el artículo 30 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, así como el seguimiento de las imputaciones de coste producidas.

##### TERCERA. APLICACIÓN RETROACTIVA DE LAS CONVOCATORIAS DEL PPOYS:

El régimen jurídico establecido en cada Convocatoria, en lo que se refiere a las cuestiones previstas en los apartados c), d), e), f), g) y h) del artículo 4.3, será de aplicación a aquellas actuaciones de PPOYS anteriores que se encuentren pendientes de ejecución siempre que no haya finalizado el plazo de ejecución del Plan o Planes en el que estuvieren incluidas, o sus correspondientes prórrogas, y haya identidad entre las actuaciones de PPOYS anteriores y la actuación incluida en la nueva Convocatoria de Objeto, Administración que asume la ejecución (Diputación o Entidad local) y Sistema de ejecución (contratación/ejecución directa).

##### DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogado el Reglamento regulador del Plan Provincial de Cooperación a las Obras y Servicios Municipales, aprobado definitivamente por Acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Granada de 28 de enero de 2016 (BOP 10 de febrero de 2016).

##### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, siempre que se hayan cumplido los requisitos de vigencia del artículo 65.2 en relación con

el 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y será de aplicación a los PPOYS cuya convocatoria sea publicada con fecha posterior a la entrada en vigor del mismo."

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento del artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el presente acuerdo, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de acuerdo con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Granada, 8 de julio de 2020.- El Diputado Delegado de Obras Públicas y Vivienda, D. José María Villegas Jiménez.

NÚMERO 2.154

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO DIECIOCHO DE GRANADA

#### EDICTO

Número de Identificación General:

1808742120170033186

Procedimiento: juicio verbal (250.2) 1464/2017.

Negociado: 4

Parte demandante: Comunidad de Propietarios casa número cinco calle Correo Viejo de Granada

Parte demandada: herencia yacente de los fallecidos María Mingorance García y Domingo Jiménez Cano

Sobre: juicio verbal (250.2)

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

SENTENCIA 188/2019

En Granada a 14 de octubre de 2019

Doña Adela Frías Román, Jueza del Juzgado de Primera Instancia núm. 18 de esta ciudad y de su partido judicial ha visto los autos de juicio verbal 1464/2017 promovidos por Comunidad de Propietarios de la casa número cinco de la calle Correo Viejo de Granada representada por la procuradora de los tribunales doña Rocío Raya Titos y asistida por el letrado don Plácido Romero Funes, contra herencia yacente de los fallecidos de D. Domingo Jiménez Cano y D<sup>a</sup> María Mingorance García en situación de rebeldía sobre reclamación de cantidad por impago de las cuotas de la Comunidad de Propietarios.

ANTECEDENTES DE HECHO

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FALLO: Acuerdo estimar íntegramente la demanda interpuesta por Comunidad de Propietarios de la casa número cinco de la calle Correo Viejo de Granada frente a herencia yacente de los fallecidos de D. Domingo Jiménez Cano y D<sup>a</sup> María Mingorance García y en consecuencia:

1. Condenar a herencia yacente de los fallecidos de D. Domingo Jiménez Cano y D<sup>a</sup> María Mingorance García al pago de 4.620 euros más los intereses devengados desde la interpelación judicial hasta el dictado de esta resolución.

2. Condenar a herencia yacente de los fallecidos de D. Domingo Jiménez Cano y D<sup>a</sup> María Mingorance García al pago de los intereses previstos en el artículo 576 de la LEC, que se devenguen desde el dictado de esta resolución hasta el efectivo pago de esta cantidad.

3. Condenar en costas a la parte demandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes. Contra la misma podrán interponer recurso de apelación ante este Juzgado dentro del plazo de veinte días desde el siguiente a la notificación. Deberán exponer las alegaciones en que se base la impugnación y citar la resolución apelada y los pronunciamientos que impugna. Del presente recurso conocerá la Audiencia Provincial de Granada (artículos 458 y 463 LEC en redacción dada por Ley 37/2011, de 10 de octubre).

Así lo acuerdo, mando y firmo.

En atención al desconocimiento del actual domicilio o residencia de la parte demandada, herencia yacente de los fallecidos María Mingorance García y Domingo Jiménez Cano, por resolución de esta fecha, se ha acordado la publicación del presente edicto en el BOP a fin de que sirva de notificación en forma a referida demandada.

Granada, a 29 de noviembre de 2019.-El/La Letrado/a de la Administración de Justicia.

NÚMERO 2.274

### **JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA**

*Autos número 734/19*

EDICTO

D<sup>a</sup> Ana Nestares Pleguezuelo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

HACE SABER: Que en virtud lo resuelto en el día de su firma en los autos número 734/2019 de reclamación de cantidad de Joaquín Torres Amador, Miguel Andre Pereira Fidalgo y Antonio Cortés Fernández contra Dragados, S.A., Aceros para la Construcción, S.A., Ferrocorte del Sur, S.L., y Multiservicios Visape, S.L., Adm. Pablo José Vargas Sabater se ha acordado citar a Ferrocorte del Sur, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 20 de octubre de 2020, 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. del Sur 5, edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la ad-

vertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

Y para que sirva de citación a Ferrocorte del Sur, S.L., en paradero desconocido 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.

Granada, 16 de junio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 2.451

### **JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA**

*Ejecución 55/20*

EDICTO

D<sup>a</sup> Isabel Bravo Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en la ejecutoria que se sigue en este Juzgado bajo el número 55/2020 a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Virginia Luque Prieto contra Tarek Said Manjón sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha de hoy del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.S<sup>a</sup> Ilma. DIJO: Se despacha ejecución en favor de la actora frente a la empresa condenada Tarek Said Manjón provisto del C.I.F. 47331459N en cantidad suficiente a cubrir la suma de 16.116,12 euros en concepto de principal, más la de 3.225 euros calculadas para intereses y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días, en la forma expuesta en el fundamento cuarto de esta resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Tarek Said Manjón actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 18 de junio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 2.358

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA***Ejecución 10/20***EDICTO**

D<sup>a</sup> Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución nº 10/2020 contra Daycons Obras, S.L., y otros, en el que se han dictado resoluciones de fecha 29/01/2020 (auto y decreto despachando ejecución) haciéndole saber que contra a misma cabe recurso de reposición y revisión conforme a lo establecido en el art. 239.4 LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el BOP), de conformidad con lo establecido en los arts. 186 y 187 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado de lo Social 7, sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta, donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Daycons Obras, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, a 25 de junio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 2.435

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA***Ejecución 20/20***EDICTO**

D<sup>a</sup> Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución no 20/2020 contra Auxserlim, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 29/06/2020 (decreto de insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el BOP), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado de lo Social 7, sito en Avda. del Sur 5, edificio La Caleta, donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Auxserlim, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, a 29 de junio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 2.543

**AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)**

*Aprobación definitiva de estudio de detalle en Avda. García Lorca, núm. 6 y 8, expte. 2019/GURB7169 - 2020/560*

**EDICTO**

La Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Armilla (Granada)

HACE SABER: Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el 4 de mayo de 2020, prestó aprobación definitiva al Estudio de Detalle para fijación de alineaciones y ordenación de volúmenes en las parcelas sitas en Avda. García Lorca, núm. 6 y 8 de esta localidad, promovido por Tenshi Investmet Group, S.L., y redactado por el Arquitecto D. Ángel Ramón Martínez del Valle.

Por lo que, una vez se ha procedido a su depósito en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con la referencia A-023, y en virtud de lo previsto en el artículo 52.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículos 8, 10, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo con Sede en Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el BOP.

[...MEMORIA

#### 1. ANTECEDENTES

Por encargo de la Mercantil Tenshi Investment Group, S.L. con C.I.F. B-\*\*\*\*\*94. y domicilio en Acera de Darro nº 2, Granada 18.005, en calidad de propietaria de los solares indicados, encarga la realización de este estudio de detalle con la finalidad de definir la alineación del solar a las calles Avenida García Lorca nº 6 y 8, y los volúmenes del solar resultante en término municipal de Armilla, provincia de Granada.

[...]

El ámbito de este Estudio de Detalle queda reducido a la superficie de las fincas catastrales 6119408VG4161G0001OP sita en Avda. García Lorca nº 8, y 6119407VG4161G0001MP ubicada en Avda. García Lorca nº 6, ambas de Armilla.

Las determinaciones, alineaciones y superficies recogidas en este nuevo documento, son las mismas que en el anterior estudio de detalle presentado, excluyendo las superficies y las determinaciones que afectaban al solar que hoy queda excluido del ámbito de este estudio de detalle.

Otro motivo es la definición catastral de las parcelas, que actualmente está recogida como dos parcelas, donde se definirá la superficie que ha de ceder al vial público de cada parcela, y la agrupación de esa edificabilidad en el solar neto resultante. En expediente aparte se ha solicitado licencia para la agrupación de estas dos parcelas en una sola, con las alineaciones definitivas al vial público y la definición de la edificabilidad resultante de la parcela final. La presente actuación se realiza al amparo del vigente Plan General de Ordenación Urbana de Armilla (P.G.O.U. de Armilla), publicado en el Boja nº 98 Sevilla 19 de mayo de 2008.

Como objeto de este estudio de detalle, podemos definir que la finalidad es ordenar los volúmenes y fijar las alineaciones y rasantes, garantizándose que la ejecución posterior de los edificios no altere la imagen del conjunto cumpliendo con las prescripciones del PGOU en vigor.

#### 1.1. PROPIETARIO DE LOS TERRENOS INCLUIDOS EN EL ESTUDIO DE DETALLE

Se redacta el presente Estudio de Detalle por encargo de la Mercantil Tenshi Investment Group, S.L. con CIF B-\*\*\*\*\*94 y domicilio en Acera de Darro nº 2, Granada 18.005, como propietario del 100% de los terrenos que afecta el presente Estudio de Detalle, que a su vez es la empresa que presentará este documento ante el Ayuntamiento de Armilla para su tramitación.

Los terrenos afectados por este estudio de detalle están formados por las siguientes fincas registrales:

SOLAR nº 1

Finca registral Nº 4.247, inscrita en el registro de la propiedad de Armilla, al tomo 2.182, libro 260, Folio 199

Referencia catastral nº 6119408VG4161G0001OP

SOLAR nº 2

Finca registral nº 4.747, inscrita en el registro de la propiedad de Armilla, al tomo 987, libro 67, Folio 32

Referencia Catastral nº 6119407VG4161G0001MP

#### 2. JUSTIFICACIÓN DE LA CONVENIENCIA DE LA REDACCIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO DE DETALLE.

##### 2.1. OBLIGATORIEDAD DEL ESTUDIO DE DETALLE.

El presente Estudio de Detalle se realiza a petición particular de la mercantil dueña del suelo, por exigencia del PGOU de Armilla; se hace para definir la alineación definitiva de los solares antes descritos y marcar la superficie de cesión al vial público de cada uno de los solares, así como la reordenación de los aprovechamientos resultantes en el interior de la parcela, definiendo los volúmenes resultantes ajustándolos a la topografía del Terreno, definiendo las alineaciones y rasantes de los viales, cumpliendo con las prescripciones del PGOU de Armilla.

Igualmente, y tras realizar un levantamiento topográfico exacto del terreno y debido al tamaño de la unidad catastral, se hace necesario la ordenación de los volúmenes y su incidencia en un punto de la ciudad tan importante como es el lugar que nos ocupa.

##### 2.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO DE DETALLE

Son los que hace referencia la Ley de Ordenación Urbana de Andalucía en su artículo 15 al definir la figura urbanística "Estudio de Detalle", a saber:

Artículo 15. Estudios de Detalle.

Los Estudios de Detalle tienen por objeto completar o adaptar algunas determinaciones del planeamiento en áreas de suelos urbanos de ámbito reducido, y para ello podrán:

a) Establecer, en desarrollo de los objetivos definidos por los Planes Generales de Ordenación Urbanística, Parciales de Ordenación o Planes Especiales, la ordenación de los volúmenes, el trazado local del viario secundario y la localización del suelo dotacional público.

b) Fijar las alineaciones y rasantes de cualquier viario, y reajustarlas, así como las determinaciones de ordenación referidas en la letra anterior, en caso de que estén establecidas en dichos Instrumentos de planeamiento.

2. Los Estudios de Detalle en ningún caso pueden:

a) Modificar el uso urbanístico del suelo, fuera de los límites del apartado anterior.

b) Incrementar el aprovechamiento urbanístico.

c) Suprimir o reducir el suelo dotacional público, o afectar negativamente a su funcionalidad, por disposición inadecuada de su superficie.

d) Alterar las condiciones de la ordenación de los terrenos o construcciones colindantes.

Su contenido tendrá por finalidad prever y reajustar la ordenación de volúmenes dentro de la actuación, el trazado de Alineaciones exteriores a las que tendrán que atenerse los proyectos de edificación; la ordenación de volúmenes de acuerdo con las especificaciones del P.G.O.U. de Armilla, de modo que se les asignen a las parcelas las condiciones de ordenación que les correspondan para cumplir con el resto de determinaciones recogidas en las ordenanzas de suelo Urbano, en cuanto a no sobrepasar las condiciones de edificabilidad, ocupación, alturas, alineaciones, etc. Asimismo, no podrán ocasionar perjuicio, ni alterar las condiciones de ordenación de los predios colindantes, en este caso no se verán afectadas, recogiendo los viales públicos establecidos.

Es también propósito de este estudio de detalle, el ordenar el suelo y los volúmenes resultantes para obtener suelo libre de uso público, en referencia a los viales antes mencionados cediendo el suelo necesario para fijar las alineaciones.

La finalidad, formulación, condiciones, documentos y tramitación del expediente, se realizarán de acuerdo con lo estipulado en Ley de Ordenación urbana de Andalucía (Ley 7/2002 de 17 de diciembre), así como en el Reglamento de Planeamiento (R.D. 2.159/1978), en sus artículos 65, 66, 140 y 164, cumpliéndose igualmente los plazos y formas que se fijan en la normativa particular.

### 3. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA SOLUCIÓN ADOPTADA.

#### 3.1. DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO DEL ESTUDIO DE DETALLE.

Tras la medición realizada, este estudio de detalle afecta exclusivamente a las parcelas catastrales 6119408VG4161G0001OP y 6119407VG4161G0001MP, y según medición topográfica realizada al efecto, totaliza una superficie total de 843,21 m<sup>2</sup>.

#### 3.2. ORDENACIÓN GENERAL

La calificación que hace el PGOU para este suelo es de RESIDENCIAL EDIFICACIÓN CERRADA.

Las ordenanzas específicas para este uso, quedan recogidas en el Artículo 4.1.1 del PGOU de Armilla, y que por simplicidad de documento las damos por reproducidas, al no alterar este documento las condiciones recogidas en el mismo. Se recoge en el cuadro siguiente, los parámetros aplicados a este solar en concreto.

#### CUADRO DE CARACTERÍSTICAS URBANÍSTICAS ESPECÍFICAS DE ESTE ESTUDIO DE DETALLE

	<b>Especificaciones para RESIDENCIAL EDIFICACIÓN CERRADA</b> Artículo 4.1.1 del P.G.O.U. de Armilla	<b>Especificaciones del Estudio de Detalle de aplicación en el ámbito del mismo</b>	<b>EXCEPCIONES DE ESTE ESTUDIO DE DETALLE.</b>
Parcela mínima Superficie Frente mínimo	100 m <sup>2</sup> 6 m.	100 m <sup>2</sup> 6 m	
Alineaciones y separaciones a linderos	Se puede adosar a las alineaciones y a los linderos medianeros	Se puede adosar a las alineaciones y a los linderos medianeros	Dado el carácter de manzana Cerrada, la alineación se ha ajustado al trazado lógico de la manzana en la que se enclava, en la calle las Caserías, se fija la alineación a 5 m. del eje de la calle actual, para propiciar la creación del nuevo vial con un ancho de 10 m. según indica el PGOU.
Ocupación máxima de parcela.	Planta baja 100% si el uso no es residencial y el 80% si es residencial.	Planta baja 100% si el uso no es residencial y el 80% si es residencial.	Las cesiones de suelo a vial público, se considerarán parte de la superficie no ocupada en el caso residencial, computando dentro del 20% que ha de dejarse sin ocupar. Puede ampliarse en planta baja con uso distinto a vivienda al 100%
Ocupación bajo rasante.	100% de la superficie del solar incluso en planta semisótano.	Limitado al perímetro del 100% solar neto tras las cesiones a viales.	
Altura máxima y número de plantas.	Fijados en la documentación gráfica del PGOU. En calles de más de 7 m.: 3 plantas + Ático y 11.30 m. de altura. (Los áticos se retranquearan tres metros de la línea de fachada)	3 plantas + ático 11.30 m de altura al alero y sobre este se podrá construir una planta retranqueada de fachada 3 metros denominada ático.	Por encima de esta altura 3 plantas + ático, sólo se permitirán las salidas de ascensor y ce escaleras a cubierta, las instalaciones y los elementos de protección de ruido o vistas, tipo paneles fónicos o similares
Edificabilidad Máxima.	2.8 m <sup>2</sup> /m <sup>2</sup> s	2.8 m <sup>2</sup> /m <sup>2</sup> s, con una edificabilidad total de 843.21 m <sup>2</sup> x 2.8 m <sup>2</sup> /m <sup>2</sup> s= 2.360,99 m <sup>2</sup> .t	La edificabilidad total asignada a este solar de 2.360,99 m <sup>2</sup> , se consolidara en la parcela neta resultante tras las cesiones de viales.
Patios	Se admiten patios con dimensión mínima de tres metros. Se considera patio de manzana si se puede incluir un círculo de 8 m. y tiene una superficie mínima de 100 m <sup>2</sup> .		

Dotación obligatoria de aparcamientos	1 plaza de aparcamiento por cada 100 m2 construidos o fracción	No se limitan	
Condiciones particulares de estética	Si el edificio deja sus medianerías vistas por motivo de diferencia de altura con los edificios colindantes, será obligatorio el tratamiento de dichas medianerías	No se limitan	

**3.3. JUSTIFICACIÓN Y ORDENACIÓN VOLUMÉTRICA**

Queda garantizado que la edificabilidad y resto de condiciones de ordenación del total del suelo que ocupa el Estudio de Detalle, no contradice las especificaciones y contenido del P.G.O.U. de Armilla, manteniéndose esta constante en el ámbito del mismo.

En la documentación gráfica que se acompaña, queda definido con exactitud las alineaciones marcadas y los espacios de cesión a viales públicos.

**4. JUSTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO SOBRE LAS NORMAS TÉCNICAS PARA LA ACCESIBILIDAD Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS, URBANÍSTICAS Y EN EL TRANSPORTE DE ANDALUCÍA.**

En cumplimiento del Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía.

**Artículo 15**

El ancho mínimo libre de obstáculos en itinerarios peatonales accesibles es 1,50 m.

De existir elementos puntuales, se dejará un ancho libre mínimo de 0,90 metros en ese punto y una altura mínima de 2,20 metros libre de obstáculos.

La altura máxima del bordillo será de 12 cm, debiendo rebajarse en los tramos de peatones y esquinas de las calles a nivel del pavimento.

**Artículo 16**

Vados en itinerarios peatonales:

Los dos niveles a comunicar se enlazan por un plano inclinado de pendiente longitudinal y transversal que, como máximo, será del 8% y 2% respectivamente.

La anchura mínima correspondiente a la zona de contacto entre el itinerario peatonal y la calzada será de 1,80 metros. La textura del pavimento del vado sea diferente a la del pavimento de la acera.

Vados destinados a entrada y salida de vehículos:

Los itinerarios que atraviesan no quedan afectados por pendientes, siendo el itinerario peatonal prioritario.

La pendiente longitudinal máxima, en el sentido de la marcha, será del 8% en tramos inferiores a 3 metros y del 6 % en tramos iguales o superiores a 3 metros.

La pendiente transversal máxima será del 2% y la mínima del 1% para garantizar la evacuación del agua.

En las salidas de emergencia de los establecimientos de pública concurrencia, deberá existir una señalización visual y acústica de peligro o precaución en la acera o recorrido peatonal.

**Artículo 17**

Los pasos peatonales tendrán un ancho en correspondencia con los dos vados y un trazado, siempre que sea posible, perpendicular respecto a la acera. Se señalarán en la calzada con pintura antideslizante y dispondrán de señalización vertical.

**Artículo 22**

Las pendientes transversales y longitudinales cuya proyección horizontal sea inferior a 3 metros tendrán una pendiente máxima del 10%, del 8% cuando sea inferior a 6 metros y del 6% para el resto de los casos.

La longitud máxima de cada tramo de rampa sin descansillo será de 9 metros medida en proyección horizontal.

La pendiente transversal máxima es inferior al 2%.

**Artículo 31**

Los pavimentos en plazas, espacios libres e itinerarios peatonales serán antideslizantes, en seco y en mojado, sin exceso de brillo e indeformables, salvo en las zonas de juegos infantiles, actividades deportivas u otras análogas.

**Artículo 32**

Las rejillas y registros estarán situados en el mismo plano del pavimento circundante y estarán fabricados con materiales resistentes a la deformación. En caso de utilizar enrejado, la anchura máxima del interior de los huecos será de 2 centímetros en ambos sentidos.

**Artículo 33**

Los árboles situados en los itinerarios peatonales tendrán los alcorques cubiertos con rejillas u otros elementos resistentes, salvo cuando se trate de árboles situados en zonas peatonales terrazas.

De todas formas, en el Proyecto de Urbanización que se redacte, se recogerá el cumplimiento exacto de todos y cada uno de los puntos señalados en el mencionado Real Decreto, que aquí a nivel de planeamiento ha quedado recogido y justificado...].



NÚMERO 2.522

**AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)***Modificación puntual de la RPT*

## EDICTO

D<sup>a</sup> Beatriz Martín Agea, Concejala- Delegada de Recursos Humanos, Servicios Sociales y Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Íllora,

HACER SABER: Que mediante resolución 768/2020, de 16 de junio de 2020, se eleva a definitivo el acuerdo de modificación puntual de la Relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento en relación al puesto de encargado de limpieza. Se adjunta tabla descriptiva del puesto.

**ÁREA OBRAS PÚBLICAS, URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE**

COD	DENOMINACIÓN	DOT	TP	AD	FP	GR	SUBG R	ESC	SUB	CLS	CATEGORI A	TITULACION	FORMAC. ESP.	COMPLEMENTO ESPECÍFICO						COMP.DEST.	
														FACTORES COMPLEM							IMPORTE EUROS
														R	DT	D	RF	PL	P		
OP13	ENCARGADO/A DE LIMPIEZA	1	S	LAB	C	E								X	X	X		X	X	11077*	
<b>TOTAL PUESTOS</b>		1																			

## NOMENCLATURA:

**DOT:** Número de plazas dotadas presupuestariamente  
**TP:** Tipo de puesto (singularización/no sing)  
**AD:** Adscripción (Funcionario/Laboral)  
**FP:** Forma de provisión  
**GR:** Grupo  
**ESC:** Escala  
**SUB:** Subescala  
**CLS:** Clase

**CATE:** Categoría  
**TITUL:** Titulación exigida  
**FORM:** Formación específica  
**COMP:** Nivel del complemento destino  
**OBS:** Observaciones  
**AM:** Puesto a Amortizar

**R:** Responsabilidad  
**DT:** Dificultad  
**D:** Dedicación  
**RF:** Reciclaje Formación  
**P:** Penosidad  
**PL:** Peligrosidad  
**M:** Personas bajo su mando  
**EU:** Importe del Complemento Específico

\* EL VALOR CORRESPONDE AL AÑO 2006, DEBIENDO ADECUARSE A LAS SUCESIVAS LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

Íllora, 29 de junio de 2020.-La Concejala de S.S. y RR.HH. y Empleo, fdo.: Beatriz Martín Agea. ■