

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefa Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de eventos en distintas localidades de la provincia.

Antecedentes de Hecho.-

La celebración el día 28/02/2020 de la Marcha Ciclista Día de Andalucía, en Conil de la Ftra, el día 29/02/2020 del Carnaval de Estella del Marqués, los días 6 al 8 /03/2020 de las Cien Millas Sierra del Bandolero, en Prado del Rey, Zahara de la Sierra, El Bosque, Grazalema y Villaluenga del Rosario, el día 07/03/2020 del Carnaval de Jédula y el Carnaval de Paterna de la Rivera y los días 07 y 08/03/2020 de la XXIX Subida a Algar, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el petionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en

que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:	
* 28/02/2020:	Cortes dinámicos en la circulación de las carreteras: CA-3207 (N-340/intersección A-48, Rotonda Enlace Barrio-Nuevo) y CA-4201 (P.I. La Lobita/A-48 Rotnda Enlace) entre las 10:00 y las 10:35 horas.
* 29/02/2020	Cierre a la circulación de la carretera CA-3108 (km0,000 a 1,000).
* 6al08/03/2020	Cortes puntuales a la circulación de las carreteras A-372, A-373, A-374 y CA-6107 en los p.k : - A-372 pk 24,900 - CA-6107 pk 16,900 - A-372 pk 28,700 - A-372 pk 30,500 - A-372 pk 36,100 - A-372 pk 39,500 - A-374 pk 8,500 - A-372 pk 47,000 - A-372 pk 35,000 - A-373 pk 11,800 Entre las 18:00 horas del día 06/03/2020 y las 12:00 horas el día 08/03/2020.
* 07/03/2020	Cortes dinámicos a la circulación de la carretera A-2202 desde la localidad de Arcos de la Ftra. (Cruce Hipermercado Carrefour) hasta Jédula (p.k. 1.500 al 12,000), entre las 16:00 a 17 horas y regreso de 20:00 a 21 horas. Cierre a la circulación de la carretera A-389, (Travesía de Paterna de la Rivera), entre las 16:00 a las 19:00 horas.
*07y08/03/2020	Cierre a la circulación de la caretera CA-6104 (P.K. 13,900 a 16,750), el sábado 7 de marzo entre las 14:30 a las 20:00 horas y el domingo 8 desde las 09:00 a las 16:00 horas.

Cádiz, 25 de febrero de 2020. La Jefa Provincial. Piedad Sánchez Sánchez.

Firmado.

Nº 13.808

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: SECURITY GROUP AREA10 S.L.

Expediente: 11/11/0017/2020

Fecha: 07/02/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARAGARITA RODRIGUEZ RUIZ

Código 11100112112020.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el I Plan de Igualdad en la empresa SECURITY GROUP AREA 10, suscrito por las partes el día 14-01-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 23-01-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre el Plan de Igualdad en la empresa SECURITY GROUP AREA 10 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 7 de febrero de 2020. DELEGADO TERRITORIAL, fdo.: Alberto Gabriel Cremades Schulz.

SECURITY GROUP AREA 10

PLAN DE IGUALDAD

Fdo. Gerente: MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ

Fdo. Representante de la plantilla de SECURITY GROUP AREA 10: MIGUEL ÁNGEL VICENTE MARTORELL

Fdo. Responsable de Igualdad: LUCÍA ROMÁN VELA

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN

2. COMPROMISO
 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN
 4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SECURITY GROUP AREA 10
 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD
 6. OBJETIVOS GENERALES
 7. PLANES DE ACCIÓN
 8. SEGUIMIENTO
- ENTIDAD:

DATOS DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	SECURITY GROUP AREA 10
CIF	B72317613
CONSTITUCIÓN	21 DE NOVIEMBRE DE 2017
DOMICILIO SOCIAL	C/ CORREDERA BAJA N-4. CHICLANA DE LA FRONTERA
GERENCIA	MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ
SECTOR ACTIVIDAD	SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
TELÉFONO DE CONTACTO	856041332
CORREO ELECTRÓNICO	administracion@grupoarea10.com
WEB OFICIAL	www.Seguridad.grupoarea10.com

1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral», adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Y específicamente establece la obligación para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El artículo 48 dispone que las empresas promoverán condiciones de trabajo que permitan que los procedimientos específicos puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó modificada por la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el empleo y ocupación ha dado lugar a nuevas obligaciones para las empresas. Actualmente, las empresas con 50 o más trabajadores deben contar con un Plan de igualdad, no obstante se ha definido un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

DESDE EL 07/03/2020	Empresas de más de 150 trabajadores.
DESDE 07/03/2021 - HASTA EL 06/03/2022	Empresas de 101 a 150 trabajadores.
A PARTIR DEL 07/03/2022	Empresas de 50 a 100 trabajadores.

Por su parte del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad establece en su artículo 8. Principio de Igualdad: «El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a los trabajadores, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo

o categoría profesional de que se trate. También son de aplicación:

Art. 9. Constitución Española de 1978.

Art. 14. Constitución Española de 1978.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Todas las personas que pertenecen a SECURITY GROUP AREA 10 son concededoras del Plan de Igualdad, de las medidas para la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Las políticas de igualdad las suscribe el 100% del equipo de SECURITY GROUP AREA 10, bajo la supervisión y seguimiento de la Comisión de Igualdad creada para esta tarea concreta. El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por las personas elegidas por la empresa — LUCÍA ROMÁN VELA (responsable RRHH, Responsable de Igualdad); MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ (Gerencia) - y por la representación de los trabajadores — MIGUEL ÁNGEL VICENTE MARTORELL.

2. COMPROMISO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en SECURITY GROUP AREA 10 y evitar cualquier tipo de discriminación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de SECURITY GROUP AREA 10 y estará a disposición de los trabajadores. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre contenidos de este Plan de Igualdad, mediante la página web: seguridad.grupoarea10.com

La duración e implantación del Plan de Igualdad: está previsto que comience el 14 de enero de 2020 hasta el 14 enero de 2024.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación. La consecución de los objetivos puede ser distinta y progresiva ya que el carácter especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de SECURITY GROUP AREA 10 en el territorio español y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

4. EL PLAN DE IGUALDAD EN SECURITY GROUP AREA 10

Como consecuencia del diálogo entre la empresa y los trabajadores, se acuerda establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sea real y efectivo y establecer estrategias y acciones encaminadas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación se encuentren bajo unas líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y formación. Retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo, comunicación y aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de SECURITY GROUP AREA 10 en el año 2019 y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el Plan. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información en materia de: características de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2019, cuyos aspectos más relevantes se resumen en el presente documento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la RRHH ha realizado un diagnóstico, individualizado de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

Los datos a 14 de enero de 2020 muestran la siguiente distribución de la plantilla:

Distribución de la plantilla por grupos de edad			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	2	0	2
De 20 a 30 años	0	0	0
De 31 a 44 años	1	4	5
De 45 a 54 años	0	0	0
De 55 a 60 años	0	0	0
De 61 a 65 años	0	0	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

De acuerdo a la totalidad de los datos analizados, los datos muestran resultados equitativos. El número de mujeres es de 3 y el número de hombres de 4.

Conclusión: Los datos demuestran que la plantilla está equilibrada algo favorecida a los hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección-Gerencia	1	14,28	0	0	14,28
Departamento de Administración	2	28,57	0	0	28,57
Recursos Humanos	0	0	0	0	0
Vigilantes	0	0	3	42,85	42,85
Departamento de Comercial	0	0	0	0	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0
Jefes de seguridad	0	0	1	14,28	14,28
TOTAL	3	42,85	4	57,15	7

El cuadro indica la distribución de la plantilla por departamentos en función de la proporción de mujeres y hombres.

El Departamento con más presencia de hombres y mujeres, es el de vigilantes siendo éste en el que más diferencia hay, ya que no hay mujeres. La diferencia estriba en el tipo de actividad de la empresa que al ser del sector de vigilancia, es un sector masculinizado por su actividad.

El departamento con más presencia de mujeres es el de administración..

PORCENTAJE DE LA PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO.

El 3,84% de las mujeres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido.

El 3,84 % de los hombres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido.

El resultado indica que no hay diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres con contrato fijo o indefinido.

Sin embargo, debido al desequilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla en los contratos realizados a tiempo parcial, el porcentaje de mujeres (7,71) es inferior al de hombres (42,3). Esta diferencia es debida a que la gran mayoría de los contratos corresponden al personal que presta servicio de vigilancia y es un área que está masculinizada.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	2	28,57	1	14,28	42,85
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Fijo discontinuo	0	0	0	0	0
Duración determinada a tiempo completo	1	14,28	0	0	14,28
Duración determinada a tiempo parcial	0	0	3	42,85	42,85
TOTAL	3	42,85	4	57,15	7

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato de duración determinada tiempo parcial y representa el 42,85 % de la plantilla, de los cuales el 0% corresponde a mujeres y el 42,85% corresponde a hombres, debido sobre todo al personal contratado dentro de la actividad. Este dato muestra una situación de desigualdad. Esta diferencia es debida a que la gran mayoría de los contratos corresponden al personal que presta servicio de vigilancia y es un área que está masculinizada.

En cuanto a la situación del tipo de contrato indefinido a tiempo completo, el resultado está equilibrado.

No hay mujeres que tengan contrato de Fijo discontinuo. No hay hombres que tengan contrato de duración determinada a tiempo completo. Del total de los contratos de esta tipología, el 100% corresponde a mujeres y no se registra ningún % referente a hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.						
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total%	Total
Menos de 30 años	2	28,57	0	0	28,57	2
De 30 a 45 años	1	14,28	4	57,15	71,43	5
De 46 a 55 años	0	0	0	0	0	0
Más de 55 años	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	42,85	4	57,15	100	7

La media de edad de la plantilla de SECURITY GROUP AREA 10 es 40 años. En 2019 los hombres de la empresa tienen una edad media de 41 años. Respecto a las mujeres la media es de menos de 30 años.

El porcentaje es el calculado sobre el total de los trabajadores y trabajadoras en esa banda de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	14,28	0	0	1
De 6 meses a 1 año	0	0	4	57,15	4

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 1 año a 3 años	0	0	0	0	0
De 3 a 5 años	1	14,28	0	0	1
De 5 a 10 años	0	0	0	0	0
Más de 10 años	1	14,28	0	0	1
TOTAL	3	42,84	4	57,15	7

La diferencia del promedio de antigüedad por sexos no es demasiado significante, siendo la antigüedad media de los hombres en la empresa de 6 meses a 1 año. Referente a las mujeres no hay una antigüedad media específica.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES (N1, N2, N3)

En el año 2019 hay 7 personas que han ocupado puestos de Dirección, Jefes de Seguridad, administración y vigilantes de los cuales el 42,85% son mujeres y el 57,15% son hombres.

Departamento	Nivel 1 (Directores)		Nive 2 (Jefes de Área)		Nivel 3 (Responsables Técnicos)		TOTAL	
	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)	(M)	(H)
Dirección Gerencia	1	0	0	0	0	0	0	0
Departamento de Administración	0	0	0	0	2	0	0	1
Recursos Humanos	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilantes	0	0	0	0	0	0	0	3
Departamento de Comercial	0	0	0	0	0	0	0	0
Departamento de compras	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefes de seguridad	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	0	2	0	0	0	0	4

(M) Mujeres (H) Hombres

La diferencia del promedio de distribución de la plantilla por niveles y por sexos no es demasiado significante.

FORMACIÓN

Ninguno de los cursos recibidos en el año 2019 por personal de SECURITY GROUP AREA 10 es sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sobre todo son cursos técnicos relacionados con el puesto de trabajo, de prevención de riesgos laborales o de calidad, que las han recibido en su mayor parte los hombres. Las mujeres no han realizado ningún curso.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Horas de formación	0	0	80	100	80

PROMOCIONES

En el año 2019 aún no ha habido ninguna promoción.

Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	0	0	0	0	0

Bajas año 2019

NIVEL DE ESTUDIOS				
	Mujeres	Hombres	Total	% Total Plantilla
Educación Primaria (1º a 6º EGB)	0	0	0	0
Educación Secundaria Obligatoria	0	0	0	0
Educación Secundaria	0	2	2	28,57
Bachillerato (BUP, COU)	0	0	0	0
Formación Específica Grado Medio	0	0	0	0
Ciclo Formativo Grado Superior (Técnico)	0	1	1	14,28
Educación Superior (estudios universitarios, máster, doctorado)	3	1	4	57,15
Sin Formar	0	0	0	0
	3	4	7	100%

MOVIMIENTOS DEL PERSONAL: INCORPORACIONES Y BAJAS. BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

INCORPORACIONES AÑO 2019					
	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Contrato 100/189	1	14,28	0	14,28	1
Contrato 200	0	0	0	0	0

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Contrato 300/389	0	0	0	0	0
Contrato 401/402/410	0	0	0	0	0
Contrato 501/502/510	3	0	0	0	3
TOTAL 2019	4	0	0	0	4

CAUSA BAJA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Despido por causas objetivas	0	0	0	0	
Excedencia voluntaria solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijo solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado familiar solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia Forzosa con fecha inicio en 2019	0	0	0	0	0
Fin de contrato temporal	0	0	0	0	0
Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos	0	0	0	0	0
Baja por agotamiento de I.T. 0	0	0	0	0	
Fallecimiento del trabajador	0	0	0	0	0
Baja voluntaria del trabajador	1		0	0	0
Cese en periodo de prueba	0	0	0	0	0
Cese por voluntad del empresario	0	0	0	0	0
Despido del trabajador	0	0	0	0	0
Baja por maternidad	0	0	1	14,28	1
Pase a la situación de pensionista	0	0	0	0	0
TOTAL BAJAS	0	0	1	0	1

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Días de baja por Incapacidad temporal Enfermedad	0	0	0	0	0
Días de baja por I.T. Accidente de trabajo	0	0	0	0	0
Días de baja por Maternidad	1	0	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0	0	0
Días de baja por Paternidad		0	0	0	0
Días de baja por Riesgo durante el embarazo	0	0		0	0
Total días:	0	0	0	0	0

Número de empleados/as con:	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

En cuanto a los permisos, se ha registrado una baja por enfermedad.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES					
Nº de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	2	28,56	0	0	2
1	1	14,28	3	42,84	2
2	0	0	1	14,28	1
3 ó mas	0	0	0	0	0
TOTAL	3	42,84	4	57,16	0

Según los datos comunicados por los trabajadores en el Modelo 145 (Comunicación de datos al pagador IRPF), el 7,69 % del 14,28 % total de las mujeres de la empresa tienen 1 ó más hijos.

El 57,16 % del total de hombres de SECURITY GROUP AREA 10 tienen 1 ó más hijos.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES	
Hombres Representantes legales	1
Mujeres Representantes legales	0

Hombres Secciones Sindicales	0
Mujeres Secciones Sindicales	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales(*)					
Bandasalariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	0	0	0	0	0
Entre 7.201€ y 12.000€	2	28,56	3	42,85	5
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0	1	14,28	1
Entre 14.001€ y 18.000€	1	14,28	0	14,28	1
Entre 18.001€ y 24.000€	0	0	0	0	0
Entre 24.001€ y 30.000€	0	0	0	0	0
Entre 30.001€ y 36.000€	0	0	0	0	0
Más de 36.000€	0	0	0	0	0
TOTAL	3		4		4

(*)Salariobrutoanualsincompensacionesextrasalariales DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	0	0	0	0	0
Entre 7.201€ y 12.000€	2	28,56	3	42,85	5
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0	1	14,28	1
Entre 14.001€ y 18.000€	1	14,28	0	14,28	1
Entre 18.001€ y 24.000€	0	0	0	0	0
Entre 24.001€ y 30.000€	0	0	0	0	0
Entre 30.001€ y 36.000€	0	0	0	0	0
Más de 36.000€	0	0	0	0	0
TOTAL	3	42,84	4	57,16	4

La diferencia del promedio de distribución de la plantilla por niveles y por sexos no es demasiado significativa.

6. OBJETIVOS GENERALES

Objetivos generales:

Los objetivos generales del presente Plan son los siguientes:

- Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
- Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Prevenir conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, o por cualquier otra circunstancia o que pueda consistir en un hostigamiento psicológico aún sin causa discriminatoria. Para ello se implantará un protocolo de prevención del acoso.

Objetivos específicos:

- Estructura de horizontalidad entre mujeres y hombres en la entidad.
- Promoción de políticas de igualdad.
- Adoptar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos.
- Mantener el número de mujeres en la representación como asociación de mujeres que lucha por la igualdad de participación.
- Inculcar principios de igualdad de oportunidades y respeto a través de los programas y proyectos.
- Trabajar desde la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades.

ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS Y DIVULGADORAS DEL PLAN

El I Plan de Igualdad es una estrategia clave para conseguir promover acciones de igualdad en la entidad. Es necesario que todo el equipo de SECURITY GROUP AREA 10 conozca las medidas a seguir para fomentar una convivencia justa e igualitaria.

A través de una estrategia de comunicación que abarque todo el equipo, se pueden conseguir resultados de concienciación y de cambio muy efectivos.

Se llevan a cabo una serie de estrategias de divulgación para poder dar a conocer las medidas a seguir por todo el equipo de trabajo. Dichas medidas realizan una difusión a nivel interno y a nivel externo.

OBJETIVOS DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS

Es imprescindible que el I Plan de Igualdad sea comunicado a todo el equipo, sino será imposible conseguir los resultados esperados. La comunicación es una parte fundamental del plan, así como la información y asesoramientos.

A través de la estrategia comunicativa se consigue:

- o Informar a todo el equipo de la entidad sobre el I Plan de Igualdad.
- Comunicar las modificaciones puntuales de las medidas.
- Dar a conocer la evolución del plan.
- Dar a conocer el plan de forma interna, pero también externa.
- Contribuir a la sensibilización de todo el equipo.
- Abrir el debate y reflexión sobre las desigualdades.

DIFUSIÓN INTERNA

Todas las personas que forman parte del equipo de SECURITY GROUP AREA 10, sin distinción de cargos, son conocedoras del I Plan de Igualdad. Se organiza una reunión general para presentar el plan, las medidas y las políticas de igualdad que van a ser la base de toda relación laboral en la entidad. La implicación respecto al I Plan de Igualdad debe ser global, es por ello que su difusión es imprescindible.

DIFUSIÓN EXTERNA

Más allá del personal de SECURITY GROUP AREA 10, las políticas de igualdad y medidas que se van a llevar a cabo serán de libre acceso. La transparencia es uno de los principios de la entidad, por tanto, el I Plan de Igualdad se puede acceder de manera pública al plan a través de la página web y redes sociales de la entidad, mediante la página www.Seguridad.grupoarea10.com.

7. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato, las acciones necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

La Comisión de Igualdad determinará los recursos necesarios para desarrollar los planes de acción recogidos en el presente plan. Se informará a toda la plantilla sobre los derechos y recursos con los que cuentan, así como otras informaciones relevantes sobre esta materia.

Desde la entidad se ponen a disposición todos los medios necesarios para poder ejecutar el I Plan de Igualdad. Estos medios y recursos son los siguientes:

- Recursos humanos: en el equipo de SECURITY GROUP AREA 10, en su mayoría mujeres, hay personas muy sensibilizadas y formadas en igualdad. Toda la plantilla se compromete a cumplir las medidas establecidas.
- Recursos materiales: todos los materiales necesarios para poder realizar las tareas de cumplimiento, seguimiento, evaluación y divulgación de las políticas de igualdad que se deben poner en marcha.
- Recursos de infraestructura: todo despacho, local o sede en la que trabaje la entidad serán espacios en los que la igualdad de oportunidades y el respeto entre mujeres y hombres son principios fundamentales.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para asegurar la efectividad del I Plan de Igualdad en todos los ámbitos de trabajo en SECURITY GROUP AREA 10 SL, se realizan una serie de actuaciones y se utilizan herramientas para un correcto seguimiento y evaluación.

Éstas son las siguientes:

- Seguimiento y evaluación continuas.
- Indicadores cuantitativos.
- Indicadores cualitativos.
- Reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones de equipo.
- Comunicación interna del I Plan de Igualdad.
- Comunicación externa del I Plan de Igualdad.
- Realización de un nuevo diagnóstico al finalizar la vigencia de cuatro años.
- Informes anuales de evaluación de las políticas de igualdad.
- Políticas de igualdad efectivas.
- Formación del equipo en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Estrategias de concienciación social.

Tras la creación y ejecución del I Plan de Igualdad, se pone en marcha un riguroso seguimiento, realizado por la comisión creada para tales efectos. Las personas que la constituyen, son las más competentes para realizar la tarea, por su formación o sensibilización en el tema. Conocen los resultados del diagnóstico, las medidas que se van a tomar para fomentar la igualdad de oportunidades y son la figura principal a la que asistir en caso de asesoramiento o posible mediación en conflictos.

Se realizan reuniones de evaluación semestrales para analizar el avance de las medidas y estrategia de fomento de la igualdad. Si la situación lo exige, se realizarán cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias para adaptar las medidas a la demanda.

Cada tres años se repite el diagnóstico, con los indicadores, para poder comparar los cambios. Si los resultados no son los esperados, se modificarán las medidas adoptadas desde el I Plan de Igualdad, para conseguir mejorar y los objetivos planteados.

7.1 EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES.

Los Ejes de Intervención posibles y su finalidad se exponen a continuación: Acceso al empleo: reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y asegurar las mismas oportunidades de integración en la plantilla a ambos sexos, evitando así prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso.

Contratación: garantizar la ausencia de discriminación en las políticas y procedimientos relacionados con la contratación.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre subrepresentada. Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial hincapié en favorecer las contrataciones a jornada completa para las mujeres.

Prevención de riesgos laborales: garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo; asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres; y mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que

puedan dañar tanto la salud física como la psicológica, de mujeres y hombres. Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.

Comunicación: asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización; establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres; y eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa, si existieran.

Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla del uso de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

Retribución: se trata de integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial; eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

Promoción: fomentar el reconocimiento del potencial de mujeres y hombres por igual, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa y garantizar las mismas oportunidades de promoción ambos sexos. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen.

Formación: fomentar la participación por igual de mujeres y hombres en acciones formativas; favorecer una mejora continua que repercuta por igual en un desarrollo profesional equilibrado; y formar en aspectos relacionados directamente con la igualdad de oportunidades. Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de SECURITY GROUP AREA 10.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: conseguir que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado; y que en cualquiera de las dos situaciones, existan herramientas de denuncia o actuación independientes para asegurar la acción eficaz. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se adjunta como anexo 4 el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Conciliación y corresponsabilidad: favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, y profesional de mujeres y hombres evitando la continuidad de los estereotipos de cuidados existentes.

Conciliación y Corresponsabilidad. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de SECURITY GROUP AREA 10 favoreciendo la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.

7.2 MEDIDAS, ACCIONES PREVISTAS Y RESPONSABLES

Según las bases de las que debemos partir y los valores fundamentales acordados, se realizarán las siguientes acciones para formar a la plantilla con respecto al diagnóstico:

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO			
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO		
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en igualdad		
OBJETIVO	Que el acceso a un puesto de trabajo esté en igualdad de condiciones.		
ACTIVIDAD	Talleres de formación a las personas responsables del equipo de selección de personal en igualdad de oportunidades entre mujeres hombres.		
DESTINATARIAS	Responsables de RRHH o selección de personal		
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad		
RECURSOS MATERIALES	Guía didáctica, acceso a internet, ordenadores y proyector		
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ mensuales por el acceso a internet. Guía didáctica 5€		
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de asistentes a la formación, Nº de contratos separados por sexo		
INDICADORES CUALITATIVOS	Asistencia del equipo completo, Nº de contratos paritarios		
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2020	FIN 1 semestre 2020

ÁREA DE CONCILIACIÓN	
ÁREA	CONCILIACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en conciliación familiar y cuidados
OBJETIVO	Que el equipo al completo reflexione y sea sensibilizado respecto a las desigualdades en el reparto de tareas, cuidados, responsabilidades familiares y la conocida como doble jornada de las mujeres

ÁREA	CONCILIACIÓN			
ACTIVIDAD	Campaña informativa sobre reparto de responsabilidades.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Calendarios y material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de dinámicas y acciones en la campaña, Nº de participantes, Nº de debates			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de aprendizajes y conocimientos adquiridos al respecto, Participación del equipo al completo, Nº de alternativas surgidas del debate sobre la situación de las mujeres			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 trimestre 2020	FIN	1 trimestre 2020

ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Charla sobre medidas y derechos de conciliación dentro del convenio			
OBJETIVO	Que el equipo al completo conozca los derechos y obligaciones que se reflejan dentro del convenio utilizado en la entidad para poder ejercerlos plenamente y sin discriminación de sexo			
ACTIVIDAD	Charla expositiva sobre las medidas que se reflejan en el convenio al que nuestra entidad se ajusta para que la plantilla al completo conozca sus derechos en materia de conciliación y reparto de guía explicativa.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad, Área laboral y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Material de oficina, guías para entregar a la plantilla sobre las medidas de conciliación			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€, impresión de guías 30€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participantes en la formación, Nº de guías entregadas, Nº de aprendizajes adquiridos			
INDICADORES CUALITATIVOS	Participación de la plantilla al completo, 1 guía por persona, Nº de aprendizajes puestos en marcha en el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2020	FIN	2 trimestre 2020

ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Flexibilidad horaria en entradas y salidas en base a las necesidades del equipo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo pueda compaginar su vida personal y familiar con los horarios laborales para fomentar su plena conciliación			
ACTIVIDAD	Las personas del equipo pueden entrar y salir con una flexibilidad horaria de 30min para poder atender otras necesidades más allá de las laborales y de conciliación.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral			
RECURSOS MATERIALES	no precisa recursos materiales			
RECURSOS ECONÓMICOS	200€ mensuales gestión por parte de área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de personas que practican la medida extraordinaria			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que ven mejorada su conciliación			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2019	FIN	hasta fin del plan

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación interna en términos de Igualdad
OBJETIVO	Formar al personal interno en igualdad
ACTIVIDAD	Actividades formativas y de sensibilización, por medio de la lectura determinados textos y artículos. Participación en debates, charlas y talleres, así como la realización de talleres como el "Taller para la igualdad real y efectiva"

ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			
DESTINATARIAS	Personal interno de SECURITY GROUP AREA 10			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Artículos y estudios de entidades competentes en materia de igualdad y género, material de papelería como folios, bolígrafos, rotuladores, papel continuo y cartulinas para realizar los talleres			
RECURSOS ECONÓMICOS	50€, 300€ trimestrales área de igualdad y comisión de igualdad			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de acciones realizadas, Nº de artículos analizados, Nº de asistentes			
INDICADORES CUALITATIVOS	Conocimientos adquiridos a través de las acciones, Nº de reflexiones a partir del análisis de artículos, Total asistencia			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2020	FIN	hasta fin del plan

ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en Jornadas feministas Universidad de Cádiz			
OBJETIVO	Formar al personal interno en término de igualdad y conocer el movimiento feminista y sus luchas a través de un centro de educación superior como es la Diputación de Cádiz.			
ACTIVIDAD	Asistencia a las jornadas sobre feministas que organiza la Univesidad de Cádiz.			
DESTINATARIAS	Plantilla al completo			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad, Comisión de Igualdad y personal de la organización de las jornadas en la UCA			
RECURSOS MATERIALES	Ordenador, conexión a internet, material de oficina, cartelería y divulgación			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ internet mensual, 100€ material divulgación, 100€ mensual organización y coordinación para la participación en la jornada Feminismo			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº asistentes a las jornadas, Nº de carteles repartidos, Nº de reuniones de coordinación con la UCA			
INDICADORES CUALITATIVOS	Gran asistencia y participación, Nº de carteles visualizados, Nº de acciones colectivas realizadas junto con la UCA			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	4 trimestre 2021

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA				
ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Erradicación del sexismo en la comunicación interna y externa			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es mantener la entidad actualizada acerca de la actualidad en debates y demandas de los movimientos feministas, pudiendo así dar apoyo a estas últimas. Favoreciendo que surjan ideas innovadoras que supongan un avance en materia de igualdad .			
ACTIVIDAD	Coordinación Online de movimientos feministas, así como participación en debates de esta área			
DESTINATARIAS	Equipo de SECURITY GROUP AREA 10			
RECURSOS HUMANOS	SECURITY GROUP AREA 10 Media			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, acceso internet (vía WIF y cable), plataformas de participación y coordinación Online			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ internet mensual, 50€ gestión web			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participaciones de SECURITY GROUP AREA 10, Nº de acciones coordinadas interasociativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Resultados positivos en la participación interasociativa, Acciones de trabajo colectivo por fomentar la igualdad.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	hasta fin del plan

ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Promoción del uso de un lenguaje no sexista			

ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es fomentar el uso de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas (reuniones, asambleas, reuniones por áreas de trabajo etc) como externas (documentos, cartelería de difusión, reuniones externas, ofertas de trabajo, redacción de proyectos etc)			
ACTIVIDAD	Revisión y corrección de todos los textos escritos por SECURITY GROUP AREA 10 antes de ser publicados para asegurar el buen uso del lenguaje, corrección en las conversaciones dentro del equipo de trabajo			
DESTINATARIAS	Equipo de SECURITY GROUP AREA 10			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material de oficina			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de correcciones de textos, Nº de conversaciones reflexionadas en base a un lenguaje no sexista			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de textos (idealmente la totalidad) que utilizan lenguaje inclusivo y no sexista, Nº de ocasiones en las que se ha aprendido a mejorar las conversaciones y el trato igualitario en el trabajo			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	hasta fin del plan

ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL				
ÁREA	SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo sin distinción de sexo se sienta seguro y libre dentro del grupo de trabajo y las instalaciones			
ACTIVIDAD	Creación de un protocolo de actuación para poder conocer cómo afrontar posibles comportamientos sexistas o de acoso sexual.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Guía de seguimiento de protocolo, carteles que muestren protocolo de actuación por las instalaciones, 2 ordenadores			
RECURSOS ECONÓMICOS	100 € impresión y reparto de protocolo a toda la plantilla y cartelería			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de carteles divulgativos, Nº de guías repartidas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que conocen el protocolo, Protocolo conocido por todo el equipo			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2021	FIN	2 trimestre 2021

ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión de la retribución salarial			
OBJETIVO	Asegurar que las personas trabajadoras de la entidad obtengan la misma retribución salarial según cargos y convenio sin distinción de sexo			
ACTIVIDAD	Revisiones semestrales para realizar comparaciones entre los salarios de las personas que forman parte del mismo grupo y nivel según convenio			
DESTINATARIAS	Equipo al completo			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral			
RECURSOS MATERIALES	material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material oficina, 300€ semestrales en las comparativas por parte del área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de comparativas realizadas, Nº de reuniones para mostrar comparativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de comparativas equivalentes sin distinción de sexo, Nº reuniones mediante ejercicio de total transparencia			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2020	FIN	hasta fin del plan

Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo forma previstos.

Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.

Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de SECURITY GROUP AREA 10 para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de actitudes producido.

Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

LUCÍA ROMÁN VELA (responsable RRHH, Responsable de Igualdad); MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ (Gerencia) - y representación de los trabajadores — MIGUEL ÁNGEL VICENTE MARTORELL.

ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	LUCÍA ROMÁN VELA
Cargo:	RESPONSABLE DE IGUALDAD
Departamento:	RRHH

ORGANIGRAMA

GERENCIA: MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ.

EQUIPOS DE TRABAJO:

1. RESPONSABLE DE COMPRAS Y RRHH: Lucía Román Vela.

2. RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD: MIGUEL ÁNGEL Vicente Martorell.

3. Jefe de Seguridad: MARGARITA RODRÍGUEZ RUIZ.

4. Vigilantes:

Jose Miguel Caro Cruz.

José David Rodríguez Mesa.

Juan Carlos Galindo Moreno.

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: GRUPO AREA 10
SERVICIOS GLOBALES S.L.

Expediente: 11/11/0026/2020

Fecha: 07/02/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE MANUEL GUTIERREZ PAREDES

Código 11100122112020.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el I Plan de Igualdad en la empresa GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, suscrito por las partes el día 14-01-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 3-02-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre el Plan de Igualdad en la empresa GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 7 de febrero de 2020. DELEGADO TERRITORIAL PLAN DE IGUALDAD. Fdo. Gerente y Delegado en Prevención de Riesgos laborales: JOSÉ MANUEL GUTIERREZ PAREDES.

**PLAN DE IGUALDAD
GRUPO ÁREA 10 SERVICIOS GLOBALES**

Fdo. Representante de la plantilla de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES: MIGUEL ÁNGEL VICENTE MARTORELL.

Fdo. Responsable de Igualdad: LUCÍA ROMÁN VELA.

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPROMISO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN
4. EL PLAN DE IGUALDAD EN GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES.
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD
6. OBJETIVOS GENERALES
7. PLANES DE ACCIÓN
8. SEGUIMIENTO
9. ORGANIGRAMA

ENTIDAD:	
DATOS DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES
CIF	B72322753
CONSTITUCIÓN	21 DE NOVIEMBRE DE 2017
DOMICILIO SOCIAL	C/ CORREDERA BAJA N-4. CHICLANA DE LA FRONTERA 11130
GERENCIA	JOSÉ MANUEL GUTIERREZ PAREDES
SECTOR ACTIVIDAD	Servicios integrales y auxiliares relativos a las profesiones de mantenimiento, obras, limpieza y conserjería, control de accesos e información al público.
TELÉFONO DE CONTACTO	856041332
CORREO ELECTRÓNICO	administracion@grupoarea10.com
WEB OFICIAL	www.Seguridad.grupoarea10.com

1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral», adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Y específicamente establece la obligación para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio

de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El artículo 48 dispone que las empresas promoverán condiciones de trabajo arbitrará procedimientos específicos puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedó modificada por la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para el empleo y ocupación ha dado lugar a nuevas obligaciones para las empresas. Actualmente, las empresas con 50 o más trabajadores deben contar con un Plan de igualdad, no obstante se ha definido un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

DESDE EL 07/03/2020	Empresas de más de 150 trabajadores.
DESDE 07/03/2021 - HASTA EL 06/03/2022	Empresas de 101 a 150 trabajadores.
A PARTIR DEL 07/03/2022	Empresas de 50 a 100 trabajadores.

Por su parte del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad establece en su artículo 8. Principio de Igualdad: «El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral».

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a los trabajadores, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. También son de aplicación:

Art. 9. Constitución Española de 1978.

Art. 14. Constitución Española de 1978.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Todas las personas que pertenecen a SECURITY GROUP AREA 10 son conocedoras del Plan de Igualdad, de las medidas para la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Las políticas de igualdad las suscribe el 100% del equipo de SECURITY GROUP AREA 10, bajo la supervisión y seguimiento de la Comisión de Igualdad creada para esta tarea concreta.

2. COMPROMISO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el compromiso principal de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES y evitar cualquier tipo de discriminación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES y estará a disposición de los trabajadores. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre contenidos de este I Plan de Igualdad, mediante la página web: seguridad.grupoarea10.com

La duración e implantación del Plan de Igualdad: está previsto que comience el 23 de enero de 2020 hasta el 23 enero de 2024.

Sin embargo, la propia naturaleza del documento, al ser algo vivo, hace que pueda experimentar alguna variación. La consecución de los objetivos puede ser distinta y progresiva ya que el carácter especial de las acciones hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES en el territorio español y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

4. EL PLAN DE IGUALDAD EN GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES

Como consecuencia del diálogo entre la empresa y los trabajadores, se acuerda establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sea real y efectivo y establecer estrategias y acciones encaminadas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación se encuentren bajo unas líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y formación. Retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo, comunicación y aquellas que puedan ser identificadas en

función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO AL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES en el año 2019 y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el Plan. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información en materia de: características de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2019, cuyos aspectos más relevantes se resumen en el presente documento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la RRHH ha realizado un diagnóstico, individualizado de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

Los datos a 14 de enero de 2020 muestran la siguiente distribución de la plantilla:

Distribución de la plantilla por grupos de edad			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 30 años	5	2	7
De 31 a 44 años	0	6	6
De 45 a 54 años	0	2	2
De 55 a 60 años	0	0	0
De 61 a 65 años	0	0	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

De acuerdo a la totalidad de los datos analizados, el número de mujeres es de 5 y el número de hombres de 10.

Conclusión: Los datos demuestran que la plantilla está algo desequilibrada y favorecida a los hombres por la actividad de la empresa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección-Gerencia	0	0	1	6,66	1
Departamento de Administración	0	0	1	6,66	1
Departamento de Contabilidad	0	0	1	6,66	1
Recursos Humanos y Departamento de compras	1	6,66	0	0	1
Servicios de atención al público/recepción	4	26,66	4	26,66	5
Auxiliares de vigilancia	0	0	3	20	11
TOTAL	5	33,32	10	66,68	15

El cuadro indica la distribución de la plantilla por departamentos en función de la proporción de mujeres y hombres.

El Departamento con más presencia de hombres, es el de vigilancia siendo éste en el que más diferencia hay, ya que no hay mujeres. La diferencia estriba en el tipo de actividad de la empresa que al ser del sector de vigilancia, es un sector masculinizado por su actividad.

El departamento con presencia de mujeres es el de RRHH y compras y el de servicios.

PORCENTAJE DE LA PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO.

El 6,66% de las mujeres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES (N1, N2, N3)

En el año 2019 hay 14 personas que han ocupado puestos de Dirección, Jefes de Seguridad, administración y vigilantes de los cuales el 42,85% son mujeres y el 57,15% son hombres.

Departamento	Nivel 1 (Directores)		Nive 2 (Jefes de Área)		Nivel 3 (ResponsablesTécnicos)		TOTAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección Gerencia	0	1	0	0	0	0	0	1
Departamento de Administración	0	0	0	0	0	2	0	2
Recursos Humanos. Departamento de compras.	1	0	0	0	0	0	1	0
Auxiliares de vigilancia	0	0	0	0	0	3	0	3
Servicios de atención al público/recepción					4	4	4	4
TOTAL	1	0	0	0	0	0	5	10

FORMACIÓN

Ninguno de los cursos recibidos en el año 2019 por personal de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES es sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sobre todo son cursos técnicos relacionados con el puesto de trabajo, de prevención de riesgos laborales o de calidad, que las han recibido en su mayor parte los hombres. Las mujeres no han realizado ningún curso.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Horas de formación	0	0	80	100	80

fijo o indefinido.

El 6,66 % de los hombres de la plantilla (Respecto al total) tienen un contrato fijo o indefinido.

El resultado indica que no hay diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres con contrato fijo o indefinido.

En los contratos realizados a tiempo parcial, el porcentaje de hombres es del 80%, eso es debido a que la gran mayoría de los contratos corresponden al personal que presta servicio de vigilancia y es un área que está masculinizada.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Infenidido a tiempo completo	1	6,66	1	6,66	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Fijo discontinuo	0	0	0	0	0
Duración determinada a tiempo completo	0	0	1	6,66	2
Duración determinada a tiempo parcial	4	26,66	8	53,32	14
TOTAL	5	33,32	10	66,68	15

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato de duración determinada tiempo parcial y representa el 80 % de la plantilla y corresponde a hombres, debido sobre todo al personal contratado dentro de la actividad. Este dato muestra una situación de desigualdad. Esta diferencia es debida a que la gran mayoría de los contratos corresponden al personal que presta servicio de vigilancia y es un área que está masculinizada.

En cuanto a la situación del tipo de contrato indefinido a tiempo completo, el resultado está equilibrado.

No hay mujeres que tengan contrato de Fijo discontinuo. No hay mujeres que tengan contrato de duración determinada a tiempo completo. Del total de los contratos de esta tipología, el 100% corresponde a hombres y no se registra ningún % referente a mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.						
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total%	Total
Menos de 30 años	5	33,33	1	6,66	39,99	
De 30 a 45 años	0	0	8	53,33	53,33	
De 46 a 55 años	0	0	1	6,66	6,66	
Más de 55 años	0	0	0	0	0	
TOTAL	5	33,33	10	66,67	100	15

La media de edad de la plantilla de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES es 40 años. En 2019 los hombres de la empresa tienen una edad media de 41 años. Respecto a la mujer la media es de menos de 30 años.

El porcentaje es el calculado sobre el total de los trabajadores y la trabajadora en esa banda de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0	1	6,66	1
De 6 meses a 1 año	5	33,33	8	53,33	3
De 1 año a 3 años	0	0	1	6,66	11
De 3 a 5 años	0	0	0	0	0
De 5 a 10 años	0	0	0	0	0
Más de 10 años	0	0	0	0	0
TOTAL	1	33,33	10	66,66	15

PROMOCIONES

En el año 2019 aún no ha habido ninguna promoción.

Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	0	0	0	0	0

Bajas año 2019

NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	Hombres	Total	% Total Plantilla
Educación Primaria (1º a 6º EGB)	0	0	0	0

	Mujeres	Hombres	Total	% Total Plantilla
Educación Secundaria Obligatoria	0	0	0	0
Educación Secundaria	0	0	0	
Bachillerato (BUP, COU)	4	0	0	26,66
Formación Específica Grado Medio	0	0	0	0
Ciclo Formativo Grado Superior (Técnico)	0	7	7	46,67
Educación Superior (estudios universitarios, máster, doctorado)	1	3	4	26,66
Sin Formar	0	0	0	0
	5	10	15	100%

MOVIMIENTOS DEL PERSONAL: INCORPORACIONES Y BAJAS.
BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.
INCORPORACIONES AÑO 2019

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Contrato 100/189	2	13,33	0	0	2
Contrato 200	0	0	1	6,66	1
Contrato 300/389	1	0	0	0	1
Contrato 401/402/410	0	0	0	0	0
Contrato 501/502/510	11	73,33	0	0	11
TOTAL 2019	14	0	1	0	15

CAUSA BAJA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
Despido por causas objetivas	0	0	0	0	
Excedencia voluntaria solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijo solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado familiar solicitada en 2019	0	0	0	0	0
Excedencia Forzosa con fecha inicio en 2019	0	0	0	0	0
Fin de contrato temporal	0	0	0	0	0
Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos	0	0	0	0	0
Baja por agotamiento de I.T.	0	0	0	0	0
Fallecimiento del trabajador	0	0	0	0	0
Baja voluntaria del trabajador	1		0	0	0
Cese en periodo de prueba	0	0	0	0	0
Cese por voluntad del empresario	0	0	0	0	0
Despido del trabajador	0	0	0	0	0
Baja por maternidad	0	0	0	0	0
Pase a la situación de pensionista	0	0	0	0	0
TOTAL BAJAS	0	0	0	0	0

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Días de baja por Incapacidad temporal Enfermedad	0	0	0	0	0
Días de baja por I.T. Accidente de trabajo	0	0	0	0	0
Días de baja por Maternidad	30	0	0	0	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0	0	0
Días de baja por Paternidad		0	0	0	0
Días de baja por Riesgo durante el embarazo	0	0		0	0
Total días:	0	0	0	0	0

Número de empleados/as con:	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Reducción de jornada por cui-dado de hijo/a	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Nº de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	2	13,33	4	26,66	6
1	3	20	5	33,33	8
2	0	0	1	6,66	1
3 ó mas	0	0	0	0	0
TOTAL	5	33,35	10	66,65	0

Según los datos comunicados por los trabajadores en el Modelo 145

(Comunicación de datos al pagador IRPF), el 39,99 % de hombre respecto del total de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES tienen 1 ó más hijos y el 20% de mujeres respecto del total tienen 1 ó más hijos.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Hombres Representantes legales	1
Mujeres Representantes legales	0
Hombres Secciones Sindicales	0
Mujeres Secciones Sindicales	0

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES
SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales(*)					
Bandasalariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0	0	0	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	5	33,35	7	46,65	12
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0	3	20	3
Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0	0	0	0
Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0	0	0	0
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0	0	0	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0	0	0	0
Más de 36.000 €	0	0	0	0	0
TOTAL	1	33,35	10	66,65	15

(*)Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

6. OBJETIVOS GENERALES

Objetivos generales:

Los objetivos generales del presente Plan son los siguientes:

1. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
2. Promover acciones de comunicación y formación sobre la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
3. Garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
4. Eliminar situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
5. Prevenir conductas de acoso, sean éstas por razón de sexo, o por cualquier otra circunstancia o que pueda consistir en un hostigamiento psicológico aún sin causa discriminatoria. Para ello se implantará un protocolo de prevención del acoso.

Objetivos específicos:

- Estructura de horizontalidad entre mujeres y hombres en la entidad.
- Promoción de políticas de igualdad.
- Adoptar un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos.
- Mantener el número de mujeres en la representación como asociación de mujeres que lucha por la igualdad de participación.
- Inculcar principios de igualdad de oportunidades y respeto a través de los programas y proyectos.
- Trabajar desde la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades.

ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS Y DIVULGADORAS DEL PLAN

El I Plan de Igualdad es una estrategia clave para conseguir promover acciones de igualdad en la entidad. Es necesario que todo el equipo de SECURITY GROUP AREA 10 conozca las medidas a seguir para fomentar una convivencia justa e igualitaria.

A través de una estrategia de comunicación que abarque todo el equipo, se pueden conseguir resultados de concienciación y de cambio muy efectivos.

Se llevan a cabo una serie de estrategias de divulgación para poder dar a conocer las medidas a seguir por todo el equipo de trabajo. Dichas medidas realizan una difusión a nivel interno y a nivel externo.

OBJETIVOS DE LAS ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS

Es imprescindible que el I Plan de Igualdad sea comunicado a todo el equipo, sino será imposible conseguir los resultados esperados. La comunicación es una parte fundamental del plan, así como la información y asesoramiento.

A través de la estrategia comunicativa se consigue:

- Informar a todo el equipo de la entidad sobre el I Plan de Igualdad.
- Comunicar las modificaciones puntuales de las medidas.
- Dar a conocer la evolución del plan.
- Dar a conocer el plan de forma interna, pero también externa.
- Contribuir a la sensibilización de todo el equipo.
- Abrir el debate y reflexión sobre las desigualdades.

DIFUSIÓN INTERNA

Todas las personas que forman parte del equipo de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, sin distinción de cargos, son conocedoras del I Plan de Igualdad. Se organiza una reunión general para presentar el plan, las medidas y las políticas de igualdad que van a ser la base de toda relación laboral en la entidad. La implicación respecto al I Plan de Igualdad debe ser global, es por ello que su difusión es imprescindible.

DIFUSIÓN EXTERNA

Más allá del personal de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, las políticas de igualdad y medidas que se van a llevar a cabo serán de libre acceso. La transparencia es uno de los principios de la entidad, por tanto, el I Plan de Igualdad se puede acceder de manera pública al plan a través de la página web y redes sociales de la entidad, mediante la página www.Seguridad.grupoarea10.com.

7. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato, las acciones necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

La Comisión de Igualdad determinará los recursos necesarios para desarrollar los planes de acción recogidos en el presente plan. Se informará a toda la plantilla sobre los derechos y recursos con los que cuentan, así como otras informaciones relevantes sobre esta materia.

Desde la entidad se ponen a disposición todos los medios necesarios para poder ejecutar el I Plan de Igualdad. Estos medios y recursos son los siguientes:

-Recursos humanos: en el equipo de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, en su mayoría mujeres, hay personas muy sensibilizadas y formadas en igualdad. Toda la plantilla se compromete a cumplir las medidas establecidas.

-Recursos materiales: todos los materiales necesarios para poder realizar las tareas de cumplimiento, seguimiento, evaluación y divulgación de las políticas de igualdad que se deben poner en marcha.

-Recursos de infraestructura: todo despacho, local o sede en la que trabaje la entidad serán espacios en los que la igualdad de oportunidades y el respeto entre mujeres y hombres son principios fundamentales.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para asegurar la efectividad del I Plan de Igualdad en todos los ámbitos de trabajo en GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, se realizan una serie de actuaciones y se utilizan herramientas para un correcto seguimiento y evaluación.

Éstas son las siguientes:

- Seguimiento y evaluación continuas.
- Indicadores cuantitativos.
- Indicadores cualitativos.
- Reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad.
- Reuniones de equipo.
- Comunicación interna del I Plan de Igualdad.
- Comunicación externa del I Plan de Igualdad.
- Realización de un nuevo diagnóstico al finalizar la vigencia de cuatro años.
- Informes anuales de evaluación de las políticas de igualdad.
- Políticas de igualdad efectivas.
- Formación del equipo en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Estrategias de concienciación social.

Tras la creación y ejecución del I Plan de Igualdad, se pone en marcha un riguroso seguimiento, realizado por la comisión creada para tales efectos. Las personas que la constituyen, son las más competentes para realizar la tarea, por su formación o sensibilización en el tema. Conocen los resultados del diagnóstico, las medidas que se van a tomar para fomentar la igualdad de oportunidades y son la figura principal a la que asistir en caso de asesoramiento o posible mediación en conflictos.

Se realizan reuniones de evaluación semestrales para analizar el avance de las medidas y estrategia de fomento de la igualdad. Si la situación lo exige, se realizarán cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias para adaptar las medidas a la demanda.

Cada tres años se repite el diagnóstico, con los indicadores, para poder comparar los cambios. Si los resultados no son los esperados, se modificarán las medidas adoptadas desde el I Plan de Igualdad, para conseguir mejorar y los objetivos planteados.

7.1 EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS GENERALES.

Los Ejes de Intervención posibles y su finalidad se exponen a continuación: Acceso al empleo: reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y asegurar las mismas oportunidades de integración en la plantilla a ambos sexos, evitando así prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso.

Contratación: garantizar la ausencia de discriminación en las políticas y procedimientos relacionados con la contratación.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre subrepresentada. Garantizar el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial hincapié en favorecer las contrataciones a jornada completa para las mujeres.

Prevención de riesgos laborales: garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo; asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres; y mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar tanto la salud física como la psicológica, de mujeres y hombres.

Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes.

Comunicación: asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización; establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres; y eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa, si existieran.

Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la Igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas y entre la plantilla del uso de un lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

Retribución: se trata de integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial; eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

Promoción: fomentar el reconocimiento del potencial de mujeres y hombres por igual, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa y garantizar las mismas oportunidades de promoción ambos sexos. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen.

Formación: fomentar la participación por igual de mujeres y hombres en acciones formativas; favorecer una mejora continua que repercuta por igual en un desarrollo profesional equilibrado; y formar en aspectos relacionados directamente con la igualdad de oportunidades. Extender los conocimientos en materia de Igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: conseguir que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado; y que en cualquiera de las dos situaciones, existan herramientas de denuncia o actuación independientes para asegurar la acción eficaz. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se adjunta como anexo 4 el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Conciliación y corresponsabilidad: favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal, y profesional de mujeres y hombres evitando la continuidad de los estereotipos de cuidados existentes.

Conciliación y Corresponsabilidad. Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES favoreciendo la eliminación de estereotipos en lo que respecta a los cuidados y responsabilidades familiares.

7.2 MEDIDAS, ACCIONES PREVISTAS Y RESPONSABLES

Según las bases de las que debemos partir y los valores fundamentales acordados, se realizarán las siguientes acciones para formar a la plantilla con respecto al diagnóstico:

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO				
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en igualdad			
OBJETIVO	Que el acceso a un puesto de trabajo esté en igualdad de condiciones.			
ACTIVIDAD	Talleres de formación a las personas responsables del equipo de selección de personal en igualdad de oportunidades entre mujeres hombres.			
DESTINATARIAS	Responsables de RRHH o selección de personal			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Guía didáctica, acceso a internet, ordenadores y proyector			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ mensuales por el acceso a internet. Guía didáctica 5€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de asistentes a la formación, Nº de contratos separados por sexo			
INDICADORES CUALITATIVOS	Asistencia del equipo completo, Nº de contratos paritarios			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2020	FIN	1 semestre 2020
ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en conciliación familiar y cuidados			
OBJETIVO	Que el equipo al completo reflexione y sea sensibilizado respecto a las desigualdades en el reparto de tareas, cuidados, responsabilidades familiares y la conocida como doble jornada de las mujeres			
ACTIVIDAD	Campaña informativa sobre reparto de responsabilidades.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Calendarios y material de oficina			

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de dinámicas y acciones en la campaña, Nº de participantes, Nº de debates			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de aprendizajes y conocimientos adquiridos al respecto, Participación del equipo al completo, Nº de alternativas surgidas del debate sobre la situación de las mujeres			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 trimestre 2020	FIN	1 trimestre 2020
ÁREA DE CONCILIACIÓN				
ÁREA	CONCILIACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Charla sobre medidas y derechos de conciliación dentro del convenio			
OBJETIVO	Que el equipo al completo conozca los derechos y obligaciones que se reflejan dentro del convenio utilizado en la entidad para poder ejercerlos plenamente y sin discriminación de sexo			
ACTIVIDAD	Charla expositiva sobre las medidas que se reflejan en el convenio al que nuestra entidad se ajusta para que la plantilla al completo conozca sus derechos en materia de conciliación y reparto de guía explicativa.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área de Igualdad, Área laboral y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Material de oficina, guías para entregar a la plantilla sobre las medidas de conciliación			
RECURSOS ECONÓMICOS	Material de oficina 7€, impresión de guías 30€			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participantes en la formación, Nº de guías entregadas, Nº de aprendizajes adquiridos			
INDICADORES CUALITATIVOS	Participación de la plantilla al completo, 1 guía por persona, Nº de aprendizajes puestos en marcha en el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2020	FIN	2 trimestre 2020
ÁREA				
CONCILIACIÓN				
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Flexibilidad horaria en entradas y salidas en base a las necesidades del equipo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo pueda compaginar su vida personal y familiar con los horarios laborales para fomentar su plena conciliación			
ACTIVIDAD	Las personas del equipo pueden entrar y salir con una flexibilidad horaria de 30min para poder atender otras necesidades más allá de las laborales y de conciliación.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral			
RECURSOS MATERIALES	no precisa recursos materiales			
RECURSOS ECONÓMICOS	200€ mensuales gestión por parte de área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de personas que practican la medida extraordinaria			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que ven mejorada su conciliación			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2019	FIN	hasta fin del plan
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				

ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación interna en términos de Igualdad			
OBJETIVO	Formar al personal interno en igualdad			
ACTIVIDAD	Actividades formativas y de sensibilización, por medio de la lectura determinados textos y artículos. Participación en debates, charlas y talleres, así como la realización de talleres como el "Taller para la igualdad real y efectiva"			
DESTINATARIAS	Personal interno de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	Artículos y estudios de entidades competentes en materia de igualdad y género, material de papelería como folios, bolígrafos, rotuladores, papel continuo y cartulinas para realizar los talleres			
RECURSOS ECONÓMICOS	50€, 300€ trimestrales área de igualdad y comisión de igualdad			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de acciones realizadas, Nº de artículos analizados, Nº de asistentes			
INDICADORES CUALITATIVOS	Conocimientos adquiridos a través de las acciones, Nº de reflexiones a partir del análisis de artículos, Total asistencia			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2020	FIN	hasta fin del plan
ÁREA				
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en Jornadas feministas Universidad de Cádiz			
OBJETIVO	Formar al personal interno en término de igualdad y conocer el movimiento feminista y sus luchas a través de un centro de educación superior como es la Diputación de Cádiz.			
ACTIVIDAD	Asistencia a las jornadas sobre feministas que organiza la Univesidad de Cádiz.			
DESTINATARIAS	Plantilla al completo			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad, Comisión de Igualdad y personal de la organización de las jornadas en la UCA			
RECURSOS MATERIALES	Ordenador, conexión a internet, material de oficina, cartelería y divulgación			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ internet mensual, 100€ material divulgación, 100€ mensual organización y coordinación para la participación en la jornada Feminismo			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº asistentes a las jornadas, Nº de carteles repartidos, Nº de reuniones de coordinación con la UCA			
INDICADORES CUALITATIVOS	Gran asistencia y participación, Nº de carteles visualizados, Nº de acciones colectivas realizadas junto con la UCA			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	4 trimestre 2021
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA				
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA				
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Erradicación del sexismo en la comunicación interna y externa			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es mantener la entidad actualizada acerca de la actualidad en debates y demandas de los movimientos feministas, pudiendo así dar apoyo a estas últimas. Favoreciendo que surjan ideas innovadoras que supongan un avance en materia de igualdad .			

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	4 trimestre 2021
ACTIVIDAD	Coordinación Online de movimientos feministas, así como participación en debates de esta área			
DESTINATARIAS	Equipo de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES			
RECURSOS HUMANOS	GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES Media			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, acceso internet (vía WIF y cable), plataformas de participación y coordinación Online			
RECURSOS ECONÓMICOS	20€ internet mensual, 50€ gestión web			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de participaciones de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES, Nº de acciones coordinadas interesociativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Resultados positivos en la participación interesociativa, Acciones de trabajo colectivo por fomentar la igualdad.			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	hasta fin del plan
ÁREA	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Promoción del uso de un lenguaje no sexista			
OBJETIVO	El objetivo de esta actividad es fomentar el uso de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas (reuniones, asambleas, reuniones por áreas de trabajo etc) como externas (documentos, cartelera de difusión, reuniones externas, ofertas de trabajo, redacción de proyectos etc)			
ACTIVIDAD	Revisión y corrección de todos los textos escritos por GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES antes de ser publicados para asegurar el buen uso del lenguaje, corrección en las conversaciones dentro del equipo de trabajo			
DESTINATARIAS	Equipo de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES			
RECURSOS HUMANOS	Área de igualdad y Comisión de Igualdad			
RECURSOS MATERIALES	6 ordenadores, material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material de oficina			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de correcciones de textos, Nº de conversaciones reflexionadas en base a un lenguaje no sexista			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de textos (idealmente la totalidad) que utilizan lenguaje inclusivo y no sexista, Nº de ocasiones en las que se ha aprendido a mejorar las conversaciones y el trato igualitario en el trabajo			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	hasta fin del plan
ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL				
ÁREA	SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo			
OBJETIVO	Que el equipo al completo sin distinción de sexo se sienta seguro y libre dentro del grupo de trabajo y las instalaciones			
ACTIVIDAD	Creación de un protocolo de actuación para poder conocer cómo afrontar posibles comportamientos sexistas o de acoso sexual.			
DESTINATARIAS	Toda la plantilla			
RECURSOS HUMANOS	Área igualdad			

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	4 trimestre 2021	FIN	hasta fin del plan
RECURSOS MATERIALES	Guía de seguimiento de protocolo, carteles que muestren protocolo de actuación por las instalaciones, 2 ordenadores			
RECURSOS ECONÓMICOS	100 € impresión y reparto de protocolo a toda la plantilla y cartelera			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de carteles divulgativos, Nº de guías repartidas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de personas que conocen el protocolo, Protocolo conocido por todo el equipo			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	2 trimestre 2021	FIN	2 trimestre 2021
ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL			
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión de la retribución salarial			
OBJETIVO	Asegurar que las personas trabajadoras de la entidad obtengan la misma retribución salarial según cargos y convenio sin distinción de sexo			
ACTIVIDAD	Revisiones semestrales para realizar comparaciones entre los salarios de las personas que forman parte del mismo grupo y nivel según convenio			
DESTINATARIAS	Equipo al completo			
RECURSOS HUMANOS	Área laboral			
RECURSOS MATERIALES	material de oficina			
RECURSOS ECONÓMICOS	100€ material oficina, 300€ semestrales en las comparativas por parte del área laboral			
INDICADORES CUANTITATIVOS	Nº de comparativas realizadas, Nº de reuniones para mostrar comparativas			
INDICADORES CUALITATIVOS	Nº de comparativas equivalentes sin distinción de sexo, Nº reuniones mediante ejercicio de total transparencia			
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	1 semestre 2020	FIN	hasta fin del plan

8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo forma previstos.

Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.

Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes

deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de GRUPO AREA 10 SERVICIOS GLOBALES para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de actitudes producido.

Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

LUCÍA ROMÁN VELA (responsable RRHH, Responsable de Igualdad); JOSÉ MANUEL GUTIERREZ PAREDES (Gerencia) - y representación de los trabajadores — MIGUEL ÁNGEL VICENTE MARTORELL.

ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	LUCÍA ROMÁN VELA
Cargo:	RESPONSABLE DE IGUALDAD
Departamento:	RRHH

ORGANIGRAMA

Gerencia: Jose Manuel Gutierrez Paredes

1. RESPONSABLE DE COMPRAS Y RRHH: Lucía Román Vela.

2. RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN: MIGUEL ÁNGEL Vicente Martorell.

3. RESPONSABLE DE CONTABILIDAD: MANUEL HERNANDEZ VARELA
EMPLEADOS:

Empleados servicios de atención al público/recepción

Irene Martínez Grosso

Alba Recio Martínez

Francisco Jose Changas Fernandez

Ana Román Vela

María Jose Ochoa Guerrero

Auxiliares de vigilancia

Juan Carlos Galindo Moreno

Jose Antonio Rubio Ramos

Conserjes

Jose Antonio Fructuoso Bermudez

Moises Saucedo Aragón

Roberto Robledo Perez

Auxiliar vigilancia

Fco Javier Ocaña Hita

Nº 10.585

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,

HACIENDA Y RECAUDACION

SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

EDICTO

D. Amaro Daniel Lorenzo Gómez, Jefe de Servicio del SPRyGT, Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.
HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Fernando, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO	PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS
IMPT. BIENES INMUEBLES (IBI URBANA)	1º SEMESTRE/2020	24/04/2020 a 08/07/2020

CONCEPTO	PERIODO	PLAZOS DE INGRESOS
IMPT. BIENES INMUEBLES (IBI URBANA)	2º SEMESTRE/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
IMPT. ACTIVIDADES ECONOMICAS (IAE)	1º SEMESTRE/2020	24/04/2020 a 08/07/2020
IMPT. ACTIVIDADES ECONOMICAS (IAE)	2º SEMESTRE/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
IMPT. BIENES INMUEBLES (IBI RUSTICA)	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
TASA DE ENTRADA DE VEHICULOS (VADOS)	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
TASA MERCADO AMBULANTE	1º SEMESTRE/2020	24/04/2020 a 08/07/2020
TASA MERCADO AMBULANTE	2º SEMESTRE/2020	03/08/2020 a 07/10/2020
TASA INSTALACIONES DE ANUNCIOS	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
TASA O.V.P. RESERVAS Y PARADAS	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
TASA O.V.P. QUIOSCOS FIJOS	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020
TASA DE CAJEROS AUTOMATICOS	ANUAL/2020	24/04/2020 a 07/10/2020

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja que tengan establecidos para tal efecto.

- Mediante dúplico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dúplico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de San Fernando, oficina de atención al público sita en c/ Montigny nº 7, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En San Fernando a, 11 de Febrero de 2020. Jefe de Servicio del SPRyGT. Firmado: Amaro Daniel Lorenzo Gómez.

Nº 10.362

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,

HACIENDA Y RECAUDACION

SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

EDICTO

D. Amaro Daniel Lorenzo Gómez, Jefe de Servicio del SPRyGT, Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.
HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Fernando, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO	PERIODO	PLAZO DE INGRESO
MERCADO CENTRAL	1º BIMESTRE	02/01/2020 a 12/02/2020
MERCADO CENTRAL	2º BIMESTRE	02/03/2020 a 13/04/2020
MERCADO CENTRAL	3º BIMESTRE	04/05/2020 a 11/06/2020
MERCADO CENTRAL	4º BIMESTRE	02/07/2020 a 12/08/2020
MERCADO CENTRAL	5º BIMESTRE	02/09/2020 a 13/10/2020
MERCADO CENTRAL	6º BIMESTRE	04/11/2020 a 11/12/2020
MERCADO SAN ANTONIO	1º BIMESTRE	02/01/2020 a 12/02/2020
MERCADO SAN ANTONIO	2º BIMESTRE	02/03/2020 a 13/04/2020
MERCADO SAN ANTONIO	3º BIMESTRE	04/05/2020 a 11/06/2020
MERCADO SAN ANTONIO	4º BIMESTRE	02/07/2020 a 12/08/2020
MERCADO SAN ANTONIO	5º BIMESTRE	02/09/2020 a 13/10/2020

CONCEPTO	PERIODO	PLAZO DE INGRESO
MERCADO SAN ANTONIO	6º BIMESTRE	04/11/2020 a 11/12/2020

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja que tengan establecidos para tal efecto.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de San Fernando, oficina de atención al público sita en c/ Montigny nº 7, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En San Fernando a, 11 de Febrero de 2020. Jefe del Servicio del SPRyGT. Firmado: Amaro Daniel Lorenzo Gómez. Firmado.

Nº 10.364

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,
HACIENDA Y RECAUDACION
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA
ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO**

EDICTO

D. Amaro Daniel Lorenzo Gómez, Jefe de Servicio del SPRyGT, Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER: En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Fernando, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario del siguiente concepto:

CONCEPTO	PERIODO	PLAZO DE INGRESO
IMPUESTO VEHICULO TRACCION MECANICA (IVTM)	ANUAL	06/04/2020 a 10/06/2020

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja que tengan establecidos para tal efecto.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de San Fernando, oficina de atención al público sita en c/ Montigny nº 7, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En San Fernando a, 11 de Febrero de 2020. Jefe de Servicio del SPRyGT. Firmado: Amaro Daniel Lorenzo Gómez

Nº 10.365

ADMINISTRACION LOCAL

**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA
ANUNCIO**

El Pleno municipal del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, en sesión ordinaria celebrada el 04 de noviembre de dos mil diecinueve al punto 7, adoptó acuerdo de aprobación definitiva del documento PLAN ESPECIAL PARA LA MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD AL CENTRO HISTÓRICO DE VEJER DE LA FRONTERA, en unión a su Resumen Ejecutivo. Asimismo, la aprobación se hace extensiva, como documento integrado en el Plan Especial, al ESTUDIO AMBIENTAL ESTRATÉGICO y el ESTUDIO ACÚSTICO que constan en el expediente, en los términos que vienen formulados, completado con la DECLARACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA relativa al Plan Especial formulada por el Sr. Delegado Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Cádiz, en fecha 30/08/2019,

incorporada al citado Estudio como ANEXO.

El documento ha sido inscrito bajo el asiento nº 72, en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento (Subsección de Instrumentos de Planeamiento), y con el número de registro 8245 en el Registro Autonómico (Sección de Instrumentos de Planeamiento del Libro Registro de Vejer de la Frontera, Unidad Registral de Cádiz). Dicho acuerdo, al ser aprobatorio de un instrumento que goza del rango de disposición administrativa de carácter general, podrá ser objeto de recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la disposición impugnada. Ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen pertinente.

En consecuencia, a los efectos de su entrada en vigor, de acuerdo con los artículos 65.2 y 70.2, ambos de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), se procede a la publicación de la normativa urbanística aprobada para general conocimiento. La documentación técnica del Documento "Plan Especial para la Mejora de la Accesibilidad al Centro Histórico de Vejer de la Frontera, Cádiz" (integrado por el Plan Especial en unión a su Resumen Ejecutivo y Estudio Ambiental Estratégico en unión a su Resumen Técnico), ha sido expuesto en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento el día 26/12/19, mediante enlace a la página web municipal (<https://www.vejerdelafrontera.es/es/ayuntamiento/urbanismo/category/136-aprobacion-plan-especial-accesibilidad-centro-historico>).

En Vejer de la Frontera, 18/02/2020. El Alcalde-Presidente.- Fdo. Francisco Manuel Flor Lara.

"1. MEMORIA

1.0. ANTECEDENTES DE PLANEAMIENTO

El municipio de Vejer de la Frontera cuenta como instrumento de planeamiento general con unas Normas Subsidiarias de planeamiento municipal (en adelante Plan General de Ordenación Urbanística), aprobadas definitivamente por acuerdo de la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en sesiones de 30 de junio de 2000, 21 de noviembre de 2000, 3 de julio de 2001 y 21 de diciembre de 2001.

El documento de Adaptación Parcial del Plan General a la LOUA fue aprobado definitivamente por el Ayuntamiento Pleno con fecha 30 de diciembre de 2009.

Actualmente se está tramitando la Revisión del planeamiento general vigente, encontrándose en fase de Aprobación Provisional.

1.1. PROMOTOR

El promotor de la actuación es el Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, Cádiz.

1.2. REDACTOR

La redacción del presente Plan Especial corresponde a Antonio González Ballester, Arquitecto colegiado nº567 por el Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz.

1.3. OBJETO

Con el fin de mejorar la accesibilidad al centro histórico de Vejer de la Frontera, el objeto del Plan Especial consiste en desarrollar y definir, con el grado de detalle necesario, la ejecución del vial previsto en el Plan General que conecte la carretera de entrada al núcleo del municipio por la Avda. Los Remedios, con la carretera denominada Corral del Concejo, dado que en el referido Plan General no se desarrolla suficientemente dicho viario ni se establece determinación alguna respecto a su ejecución. Al mismo tiempo, se propone la ampliación de la anchura de la carretera Corral del Concejo desde el enlace con el viario de nuevo trazado hasta su conexión con la Calle Retiro.

1.4. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La actuación se desarrolla en la zona Noreste del núcleo de Vejer de la Frontera, situándose prácticamente en su totalidad dentro del límite del Suelo Urbano definido en el planeamiento general vigente.

El nuevo viario tendría una longitud aproximada de 400 m y partiría de una nueva glorieta a construir en la carretera A-2229 de acceso al núcleo de Vejer de la Frontera (incluida dentro del Sistema General Viario y Comunicaciones como "Articulación Interna del Territorio"), habiéndose producido la cesión al Ayuntamiento de Vejer del tramo correspondiente de dicha carretera autonómica, desde el punto donde se prevé instalar la nueva rotonda hasta su enlace con la Avda. de los Remedios (ver Anexo 1). La nueva rotonda prevista se ubica en suelo clasificado como Urbano Consolidado, si bien parte de los taludes necesarios para su construcción ocuparían terrenos clasificados como Suelo No Urbanizable de Especial Protección por Legislación Específica (Forestal y Paisajístico).

El trazado del nuevo viario discurre en su totalidad sobre Suelo Urbano Consolidado, bordeando exteriormente el límite norte de un ámbito calificado como Espacio Libre Público denominado "Parque Los Remedios" y lindando con terrenos clasificados como Suelo No Urbanizable de Especial Protección por Legislación Específica (Forestal y Paisajístico), sobre los cuales se levantarían algunos de los taludes previstos para la construcción del nuevo viario. Se trata de terrenos con fuertes pendientes y abundante vegetación.

Dicho trazado responde al recogido en la documentación gráfica del Plan General vigente, ajustando no obstante mínimamente el límite norte del Espacio Libre Público referido anteriormente contemplado en el Plan General al trazado definitivo, principalmente en la zona de conexión con la A-2229. En este sentido, cabe destacar que, como se detalla en el apartado 1.10 del Plan Especial, el Plan General no representa de manera precisa ni con el grado de detalle suficiente el trazado de dicho viario a ejecutar, no estableciendo ninguna determinación en relación a su desarrollo, por lo que resulta preciso la redacción del presente Plan Especial que, al amparo de lo establecido en el art. 14.1 de la LOUA, desarrolle y defina con el grado de detalle necesario su ejecución.

El trazado propuesto viene condicionado por el fuerte desnivel que presenta el terreno, lo que origina un recorrido sinuoso con pendientes moderadas que permiten una circulación adecuada tanto de utilitarios como de vehículos más pesados.

El nuevo viario enlaza con vial existente que discurre por Suelo Urbano

Consolidado, prolongación de una carretera incluida, al igual que la A-2229, dentro del Sistema General Viario y Comunicaciones como "Articulación Interna del Territorio".

Se contempla además la ampliación de la anchura y mejora del viario de conexión existente (Corral del Concejo), que incidiría sobre unos 165 m de la carretera, desde el enlace de ésta con el viario de nuevo trazado hasta la calle Retiro. La actuación contempla también la construcción de un sendero peatonal en este último tramo.

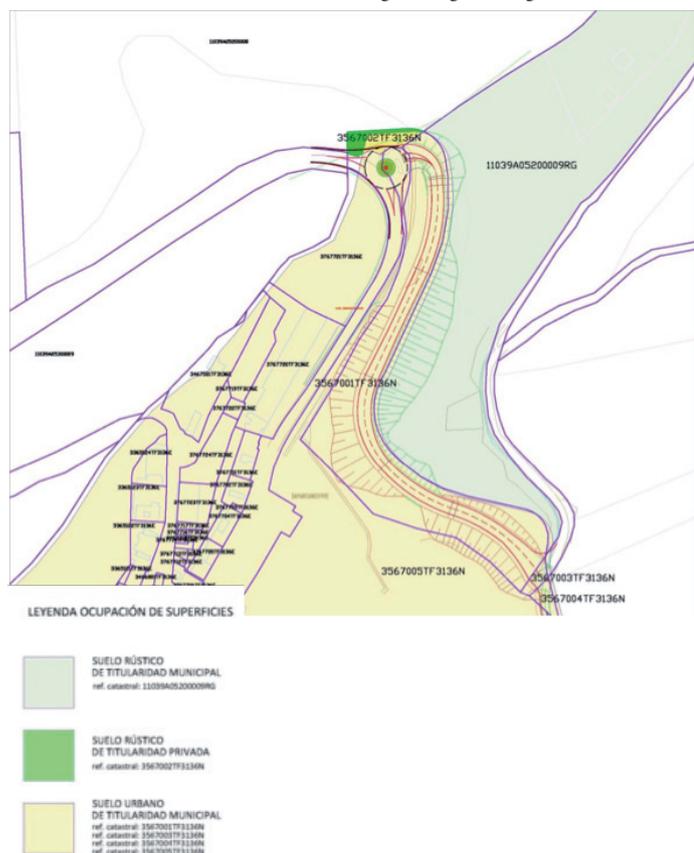
1.5. ESTADO ACTUAL DE LOS TERRENOS

Los terrenos sobre los que se prevé el trazado del nuevo viario se encuentran en estado virgen, con abundante vegetación y fuertes pendientes propias de la orografía de la zona.



1.6. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

Los suelos por los que se desarrolla la actuación son, prácticamente en su totalidad, de titularidad municipal. No obstante, en la zona donde está prevista la rotonda de enlace del nuevo viario con la A-2229, existe afección a terrenos de titularidad privada, los cuales quedarían parcialmente ocupados por los taludes necesarios para la construcción de la misma, tal como se recoge en el gráfico siguiente:



Dado que la actuación resulta de carácter público y que parte de la misma se desarrolla sobre suelos de titularidad privada, se deberá llevar a cabo la obtención de la parte afectada de estos suelos privados por alguno de los procedimientos contemplados en la legislación urbanística vigente. Se trata de terrenos con referencia catastral 3567002TF3136N0001PQ (clasificados como Suelo Urbano) y 11039A052000080000RY (clasificados como Suelo No Urbanizable).

Se adjuntan las Notas Simples y datos catastrales de las fincas afectadas en la actuación:

(...)

1.7. AFECCIONES

1.7.1. AFECCIONES NATURALES

El ámbito del Plan Especial no se encuentra afectado por ningún espacio

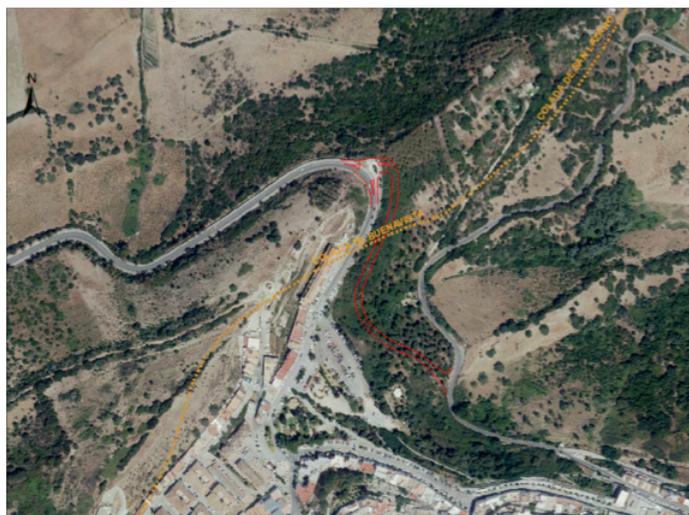
natural protegido ni ambiental relevante. No obstante, en su interior se encuentran dos de las formaciones catalogadas en la Directiva Hábitat como Hábitats de Interés Comunitario, encontrando el HIC 5330-2 "Arbustadas termófilas mediterráneas (Asparago-Rhamnion)" y el HIC 6220-2 "Majadales de Poa bulbosa (Poetea bulbosae)", este último catalogado como prioritario.

En relación con la presencia de especies protegidas, la totalidad del ámbito del Plan Especial queda excluido de las cuadrículas de Flora Amenazada de Andalucía. Con fecha 10 de septiembre de 2018, se emite informe favorable por parte del Servicio de Gestión del Medio Natural de la Delegación Territorial de Cádiz de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, indicando que no existe inconveniente en la tramitación del Plan Especial (ver Anexo 2).

1.7.2. AFECCIONES SECTORIALES

- Vías pecuarias

El ámbito del Plan Especial puede verse afectado por el trazado de una Vía Pecuaria perteneciente al inventario andaluz denominada Vereda de San Lázaro, clasificada por Orden Ministerial de fecha 19 de julio de 1960 (BOE 29/07/1960), actualmente sin deslindar. Esta Vía Pecuaria conecta la carretera de subida a Vejer con la N- 340, y se puede considerar como la prolongación de la Colada de Buenavista.



Según su clasificación, la vereda de San Lázaro arranca de la carretera que sube a Vejer en el paraje "Los Remedios", este primer tramo desde su comienzo, que conduce por el camino de los Remedios, tiene una anchura de trece metros con treinta y siete centímetros (13,37 m).

Para determinar la afección de la actuación sobre dicha Vía Pecuaria sería necesario el deslinde de la misma, no resultando suficiente la descripción de su clasificación.

No obstante, considerando que la actuación se desarrolla básicamente en suelo urbano consolidado y al ser la anchura de dicha vía pecuaria en la posible zona de afección de sólo 13,37 metros según su clasificación, en caso de que en un futuro se determine que existe afección, se deberá actuar en base al punto 2 del artículo 43 del Reglamento de Vías Pecuarias aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio, habilitando en la zona de cruce de la obra con la vía pecuaria los suficientes pasos, al mismo o distinto nivel, que garanticen el tránsito en condiciones de rapidez y comodidad para el ganado y los usuarios de dicha Vía Pecuaria.

Con fecha 14 de diciembre de 2018, se emite informe favorable al documento de Plan Especial por parte del Departamento de Vías Pecuarias de la Delegación Territorial de Cádiz de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio (ver Anexo 2).

- Dominio Público Hidráulico

La masa de agua subterránea que puede verse afectada es el Acuífero Detrítico Vejer - Barbate. En relación con las masas de agua superficiales, no existen en el ámbito de actuación.

Con fecha 8 de agosto de 2018, se emite informe favorable al documento de Plan Especial por parte del Servicio de DPH de la Delegación Territorial de Cádiz de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, indicando que no existe afección en materia de dicho Servicio (ver Anexo 2) Carreteras

La actuación afecta a la carretera A 2229, en el entorno del punto kilométrico 0+000, habiéndose producido la cesión al Ayuntamiento de Vejer del tramo correspondiente de dicha carretera autonómica, desde el punto donde se prevé instalar la nueva rotonda hasta su enlace con la Avda. de los Remedios (ver Anexo 1)

Con fecha 19 de julio de 2018, se emite informe favorable al documento de Plan Especial por parte del Servicio de Carreteras de la Delegación Territorial de Fomento y Vivienda de Cádiz, basándose en que el nuevo vial parte de una glorieta de la A-2029, actualmente cedida al Ayuntamiento de Vejer de la Frontera, siendo competencia de éste (ver Anexo 2).

- Cultura

La rotonda de enlace del vial con la A-2229 afecta a una Cruz de término, declarada Bien de Interés Cultural en base a la Disposición Adicional Segunda de la Ley 16/85 de 25 de junio de Patrimonio Histórico Español en relación al Decreto 571/1963 sobre Protección de los escudos, emblemas, piedras heráldicas, rollos de justicia, cruces de término y piezas similares de interés histórico artístico. Cualquier actuación sobre la misma, incluido posible cambio de ubicación, deberá ser autorizada por la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Cultura.

Durante la realización de los movimientos de tierra necesarios realizar en las obras de construcción del nuevo viario, será necesario realizar un control arqueológico

de los mismos.

Con fecha 25 de septiembre de 2018 se emite informe en sentido favorable al Plan Especial por parte de la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Cultura, indicando no obstante que queda pendiente incluir en el Estudio Ambiental Estratégico la cautela arqueológica durante las remociones del terreno, en el sentido de establecer un control arqueológico de movimientos de tierra, de acuerdo con el artículo 3c) del Decreto 168/2003, de 17 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Actividades Arqueológicas (ver Anexo 2).

Dicha consideración ha quedado recogida en el Estudio Ambiental Estratégico que acompaña al presente Plan Especial y en el presente documento.

- Afecciones en Materia de Salud

Tal como se recoge en informe de fecha 9 de febrero de 2018 emitido por la Consejería de Salud, el Plan Especial no requiere de Evaluación de Impacto en Salud (ver Anexo 2).

1.7.3. AFECCIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURAS EXISTENTES

En el ámbito de actuación correspondiente al trazado del nuevo viario, no se prevé afecciones sobre infraestructuras existentes, más allá de la conexión de la instalación de alumbrado prevista con la red de abastecimiento eléctrico, ya que por el mismo no discurren actualmente ninguna infraestructura. En el ámbito de actuación correspondiente a la conexión con viario existente y ampliación de la sección del mismo si pudieran existir afecciones sobre infraestructuras existentes.

Previo a la aprobación del proyecto de obras, se deberán obtener los informes favorables de las empresas de suministros cuyas instalaciones se vean afectadas por la obra.

1.8. JUSTIFICACIÓN SOBRE LOS RECURSOS HÍDRICOS Y ENERGÉTICOS.

1.8.1. RECURSOS HÍDRICOS

La actuación prevista no incide sobre los recursos hídricos, ya que no demanda consumo de agua (únicamente durante el desarrollo de las obras de construcción del nuevo vial).

1.8.2. RECURSOS ENERGÉTICOS

Para la iluminación del nuevo viario de conexión, se emplearán luminarias LED al objeto de optimizar el rendimiento y minimizar el consumo energético, debiendo cumplir las determinaciones establecidas en el Real Decreto 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus Instrucciones técnicas complementarias EA-01 a EA-07.

1.9. INCIDENCIA SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

Para poder realizar el análisis ambiental de un territorio es necesario utilizar un método que permita identificar las distintas piezas territoriales en función tanto de sus características ambientales como de su respuesta ante la intervención humana. La interpretación de estas relaciones entre los elementos y procesos relevantes del medio físico, permite detectar las diferentes unidades territoriales existentes.

Las Unidades de Paisaje responden a la integración de las características físico-naturales del medio con los tipos de ocupación que soporta, siendo preciso destacar la notable coincidencia o identificación, lógica por otra parte, de los distintos usos del suelo con las zonas con caracteres físicos homogéneos.

La singularidad paisajística del término municipal de Vejer hace que concurren en él varias Unidades de Paisaje tales como las Mesas, Cerros y Lomas Prelitorales Gaditanas, Vegas Jandeñas, Costa y Asentamientos urbanos, integradas cada una de ellas por distintas UAHs:

- Unidad de Paisaje Mesas, Cerros y Lomas Prelitorales Gaditanas: engloba las formaciones de mayor altura del relieve de Vejer, las mesas, los cerros y las lomas, teniendo en cuenta también sus laderas y taludes. Las pendientes máximas dominantes son del 20% aunque en los taludes de las mesas y en algunos barrancos fluviales pueden alcanzar el 30%. Se conservan algunas masas forestales, compuestas por acebuches, alcornoques y pinos, aunque en la zona una gran destrucción de estos bosques.

Se compone de las siguientes UAHs:

Unidad de Paisaje Mesas, Cerros y Lomas Prelitorales Gaditanas

UAH N°1: Alcornocales de Naveros, Pilón y Cantarranas.

UAH N°2: Acebuchales, Alcornocales y Pinares Meseños

UAH N°3: Matorrales de La Rejanosa, El Palmar y Buenavista

UAH N°4: Dehesas de Libreros, El Donadío y Malabrigo

UAH N°5: Pastizales de Patria, Los Gijos y Jandilla

UAH N°6: Hazas de Suerte y Nájara

UAH N°7: Canteras de La Herradura, Montenmedio y El Lentiscar

UAH N°8: Complejo turístico, deportivo y cultural de Montenmedio

UAH N°9: Eucliptales de la Campiña

- Unidad de Paisaje Vegas Jandeñas: Se trata de una unidad en la que el principal elemento es el recurso hídrico que en el término municipal de Vejer está representado por el río Barbate, el río Salado, las desembocaduras de los arroyos Conilete y san Ambrosio, las lagunas de Cabrahigo y del Milagro y el agrosistema de regadío asociado a la antigua laguna de la Janda y del río Barbate. Esta unidad le confiere a Vejer una presencia paisajística notable por su extensión debido a su condición de corredores alargados en los fondos de los valles.

Se compone de las siguientes UAHs:

Unidad de Paisaje Vegas Jandeñas

UAH N°10: Cauces y riberas del Barbate, Salado, Conilete y San Ambrosio

UAH N°11: Lagunas Cabrahigo, Milagro y La Barranca

UAH N°12: Regadíos de La Janda y río Barbate

UAH N°13: Pastizales de la Marisma del Barbate

- Unidad de Paisaje Costa: En esta unidad, el mar es el elemento base del sistema. El

frente marítimo está formado por varias zonas bien diferenciadas que se corresponden con las áreas abiertas al Océano Atlántico. Está constituido por el frente de la playa de El Palmar, junto con la playa sumergida y los bancos arenosos existentes sobre la plataforma rocosa, con una profundidad batimétrica superior a 50 m.

Se compone de las siguientes UAHs:

Unidad de Paisaje Costa

UAH N°14: Playas y Dunas de El Palmar

UAH N°15: Aguas y Fondos marinos

- Unidad de Paisaje Asentamientos Urbanos: el núcleo urbano de Vejer se sitúa sobre una mesa calcarenítica. La proliferación de hábitats diseminados engloba a tres subtipos de asentamientos relacionados, en su origen, con el aprovechamiento agrario, seco, regadío y huertas. En esta unidad, la comunidad natural se compone de flora y fauna antropófilas.

Se compone de las siguientes UAHs:

Unidad de Paisaje Asentamientos Urbanos

UAH N°16: Casco Histórico de Vejer

UAH N°17: Nuevos crecimientos urbanos del núcleo urbano

UAH N°18: El Palmar

UAH N°19: Otras pedanías

UAH N°20: Polígono Industrial Cañada Ancha

La zona objeto del Plan Especial, se ve afectada únicamente por las siguientes unidades ambientales:

- UAH N°2: Acebuchales, Alcornocales y Pinares Meseños

- UAH N°5: Pastizales de Patria, Los Gijos y Jandilla

- UAH N°17: Nuevos crecimientos urbanos del núcleo urbano

El ámbito objeto de estudio lo constituye en su mayoría suelo clasificado como Urbano, estando el nuevo viario considerado parte del Sistema General de Viario y Comunicaciones, en la categoría de "articulación interna del territorio". La mayor parte del trazado del viario se encuentra dentro de la UAH N°17: Nuevos crecimientos urbanos del núcleo urbano.

Dicho viario servirá, además, de límite entre el Suelo Urbano y el SNU de Especial Protección por Legislación Específica (categoría Forestal y Paisajístico), afectando a las UAHs N°2: Acebuchales, Alcornocales y Pinares Meseños y N°5: Pastizales de Patria, Los Gijos y Jandilla, siendo por ello necesario establecer medidas de integración y protección del medio en el que se inserta, las cuales se recogen en el Estudio Ambiental Estratégico que acompaña al Plan Especial.

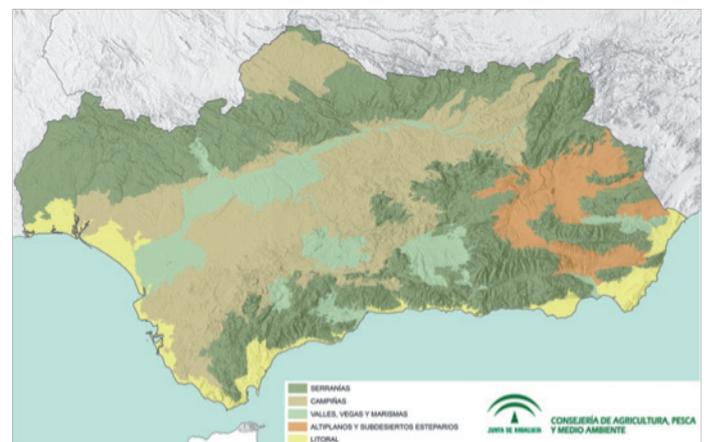
1.9.1. INCIDENCIA AMBIENTAL Y PAISAJÍSTICA

Las afecciones ambientales que se derivan del Plan Especial, se producen únicamente en la zona arbolada que existe en la ladera en la que se va a construir el nuevo viario, que se corresponde con las unidades ambientales homogéneas acebuchales y pinares meseños y pastizales de patria, los gijos y jandilla. Dicha afección resulta irreversible, ya que será necesaria la eliminación de numerosos ejemplares arbóreos, principalmente pinos piñoneros y acebuches. Además, será necesario construir taludes y muros de contención debido a la topografía de la zona, lo que implica grandes movimientos de tierra, aunque este último impacto es de tipo temporal y vinculado a la duración de las obras de construcción del nuevo vial.

Otro impacto importante es el impacto paisajístico que puede generar el nuevo vial, que debido a su localización, se podrá observar desde numerosos puntos cercanos a la localidad. En la actualidad, el paisaje se ha convertido en un elemento de calidad de vida y su disfrute en un derecho personal y colectivo.

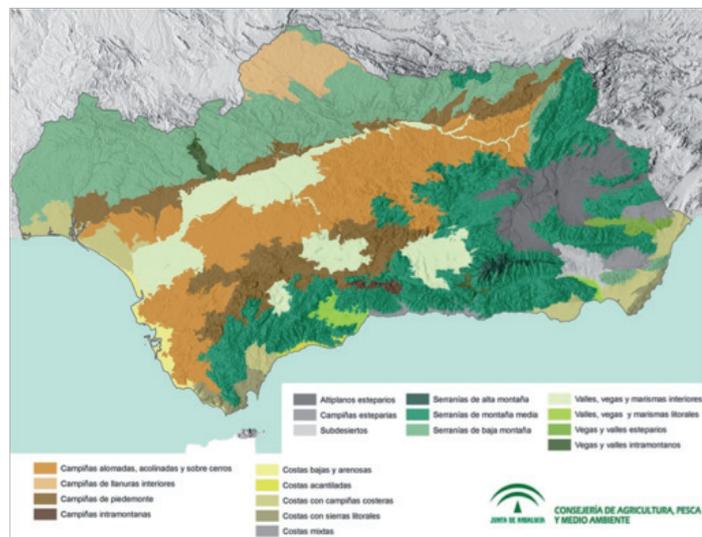
Para la determinación del tipo de paisaje que presenta la parcela, se ha recurrido a la información disponible en la Red de Información Ambiental (REDIAM) de la Junta de Andalucía, utilizando el Mapa de Paisajes elaborado para el Atlas de Andalucía. De esta manera, conforme a la información cartográfica obtenida a través del Mapa de Paisajes, podemos determinar que el núcleo urbano de Vejer se localiza en la Comarca Paisajística "Campiñas" (Fig. 29).

Figura 1: Categorías paisajísticas de Andalucía. (Fuente: Consejería de agricultura, Pesca y Medio Ambiente).



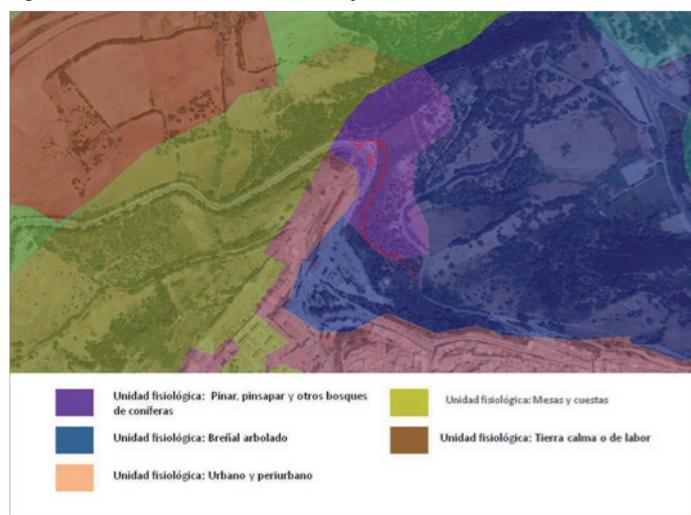
Las categorías se desagregan en áreas paisajísticas, que marcan transiciones entre categorías o situaciones geográficas que dan improntas morfológicas, de cubiertas vegetales o de utilización del territorio a estas áreas. El núcleo urbano de Vejer se localiza en el área de paisaje "Campiñas alomadas, acolinadas y sobre cerros" (Fig. 30).

Figura 2: Áreas paisajísticas de Andalucía. (Fuente: Consejería de agricultura, Pesca y Medio Ambiente).



Las áreas paisajísticas se subdividen a su vez en ámbitos, identificados por topónimos de amplio reconocimiento social. En cada uno de estos ámbitos pueden existir diferentes unidades fisionómicas de paisaje (Fig.31). A partir de la categoría del mapa y dada las características de la zona, la unidad fisionómica correspondiente es la unidad Pinar, pinsapar y otros bosques de coníferas.

Figura 3: Unidades Fisionómicas de Paisaje. (Fuente: REDIAM).



Los impactos considerados se resumen en la siguiente tabla:

ACTUACIONES TIPO/ ÁREA DE ACTUACIÓN	ACEBUCHALES Y PINARES MESEÑOS	PASTIZALES DE PATRÍA, LOS GIJOS Y JANDILLA	CRECIMIENTOS URBANOS DEL NÚCLEO PRINCIPAL
Trazado de la nueva calle	SEVERO	SEVERO	COMPATIBLE
Ampliación de la calzada	MODERADO	MODERADO	COMPATIBLE
Utilización del vial	SEVERO	SEVERO	MODERADO

Para la realización de esta valoración global de los impactos, se selecciona el impacto con valor más crítico para cada uno de los grupos.

Así, los impactos severos son debidos a los movimientos de tierra y eliminación de la vegetación, necesarios para la construcción del vial y, una vez construido, al impacto paisajístico que causará el mismo desde diferentes puntos panorámicos de la zona.

Para mitigar los impactos catalogados como severos, será necesario establecer medidas correctoras obligatoriamente, que ayuden a reducir los efectos negativos, recogidas en el Estudio Ambiental Estratégico adjunto al Plan Especial.

1.9.2. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA Y LUMÍNICA

Condiciones acústicas
La contaminación por ruidos y vibraciones constituye una de las principales causas principales de degradación medioambiental en los ambientes urbanos.

Para el estudio de la incidencia acústica del nuevo vial previsto en el Plan Especial se ha elaborado un Estudio Acústico por la empresa "PROACÚSTICA, Gestión del Ruido & Bienestar Sonoro", de manera complementaria y que acompaña al presente documento.

En dicho Estudio, se realiza una previsión de la incidencia acústica del nuevo trazado, basado en un análisis de la situación actual y de la situación operacional, tras la completa ejecución de la actuación prevista. Como herramienta indispensable en este análisis acústico, se emplean mapas del ruido generados a partir de un modelo de cálculo homologado que incorpora la información recibida y procesada hasta la fecha referente a las fuentes de ruido de relevancia en el ámbito, incluyendo las condiciones de las infraestructuras de transporte circundantes, para tal escenario. Al mismo tiempo, se realiza un juicio de la adecuación del Plan Especial a la normativa acústica, identificando posibles incompatibilidades, tanto reales como previsibles, incluyendo, en su caso, las

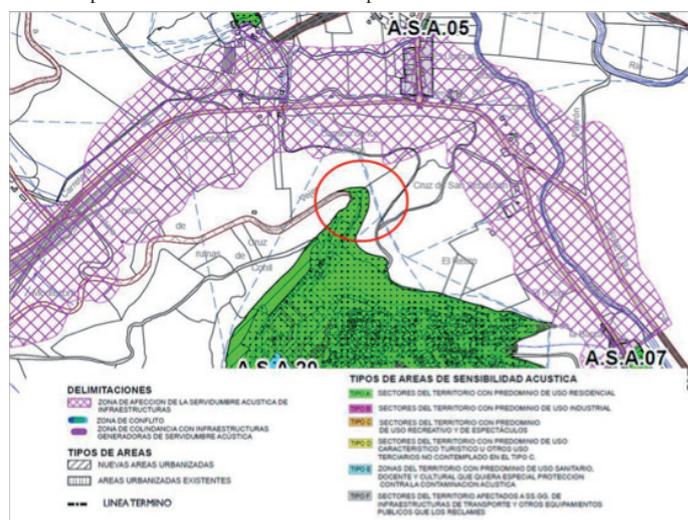
medidas preventivas y correctivas que se deban incorporar.

A continuación se resumen las principales consideraciones recogidas en el Estudio Acústico referido son las siguientes:

Normativa de aplicación: Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a la evaluación y gestión del ruido ambiental. Real Decreto 1367/2007 de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003 de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas. Decreto 6/2012, de 17 de Enero, por el que aprueba el reglamento de protección contra la contaminación acústica de Andalucía.

El marco normativo al que se acoge el presente estudio, lo constituye, principalmente, el Real Decreto 1367/2007, que establece la necesidad de evaluación acústica a nivel de planificación, obligando a que todas las figuras de planeamiento incluyan la correspondiente delimitación de las diferentes áreas acústicas de la superficie de actuación, según los niveles sonoros previstos. Así mismo, de acuerdo al artículo 5.4, la zonificación del territorio en áreas acústicas debe mantener la compatibilidad entre ellas, a efectos de calidad, y en su artículo 14, establece los objetivos de calidad acústica aplicables a dichas áreas.

Área Acústica: Para el análisis de la situación acústica del núcleo urbano de Vejer, y más concretamente de la zona afectada por el Plan Especial, se ha utilizado la información contenida en el "Estudio predictivo del ruido. Zonificación acústica" elaborado junto al Documento de Revisión del PGOU (en fase de Aprobación Inicial), el cual contiene el mapa de zonificación acústica del núcleo urbano de Vejer. Según el mapa de zonificación acústica referido, la zona donde se ubica el nuevo vial está dentro del tipo de área: "áreas urbanizadas existentes" y dentro del área de sensibilidad acústica tipo A: "Sectores del territorio con predominio de uso residencial".



Valores límites: Según recoge el "Estudio predictivo del ruido. Zonificación acústica" elaborado junto al Documento de Revisión del PGOU (en fase de Aprobación Inicial), el ámbito que contempla el nuevo trazado viario es considerado de uso RESIDENCIAL.

Desde el punto de vista acústico, y en previsión a esta compatibilidad de uso, se evalúa la propagación del ruido procedente de la puesta en funcionamiento del nuevo trazado viario y las modificaciones añadidas. A efectos normativos, este nuevo trazado es considerado nueva infraestructura, cuyos límites admisibles de ruidos, en función del tipo de suelo en el que se ubica, vienen determinados por el Artículo 29, sección 2, del Reglamento de Protección contra la Contaminación Acústica de Andalucía. Los valores límites de inmisión de ruido aplicables a esta nueva infraestructura, son los indicados para uso residencial: 60 dBA para los periodos Día y Tarde, y 50 dBA para el período Noche (períodos de referencia para la evaluación: período Día, de 07 a 19h, período Tarde, de 19 a 23h, y período Noche, de 23 a 07h).

Conclusión: En vista al análisis y la comparativa entre las situaciones, los resultados obtenidos en el Estudio Acústico, señalan que las emisiones acústicas procedentes de la nueva infraestructura viaria y el resto de actuaciones previstas en el Plan Especial, generan unos niveles de inmisión acústica favorables para los tres periodos analizados (día, tarde y noche), siendo perfectamente compatibles con los límites admisibles de ruidos determinados por el Reglamento de Protección contra la Contaminación Acústica de Andalucía.

Condiciones lumínicas

El cielo es un recurso natural, por lo que es imprescindible mantener la oscuridad natural de la noche, actualmente disminuida por el diseño inadecuado de las instalaciones de alumbrado exterior, en las que se consideran exclusivamente los criterios técnicos o económicos, ignorando los aspectos ambientales.

El resplandor difuso del fondo del cielo nocturno constituye quizá la manifestación más conocida de la contaminación lumínica y destaca como el principal responsable de la degradación del cielo nocturno, considerado como parte integrante del paisaje natural. Esto puede causar daños en los ecosistemas, provocando alteraciones en los ciclos vitales y en los comportamientos de las especies animales y vegetales con hábitos de vida nocturnos. Además, los ciclos de luz y oscuridad son uno de los principales factores determinantes de los periodos de descanso y vigilia en los seres vivos (Fuente: Consejería de Medio Ambiente).

En el ámbito del Plan Especial, una excesiva o incorrecta iluminación del vial, puede causar impactos sobre las zonas colindantes en las que vivirán determinadas especies faunísticas, la mayor parte de ellas, eso sí, acostumbradas a vivir en presencia de las personas.

Otro impacto negativo recae en la calidad ambiental de las zonas habitadas,

ya que aumenta la intrusión lumínica en el ámbito privado, provocando molestias que pueden llegar a incidir en la salud de las personas. El ser humano, al igual que el resto de especies del planeta, ha evolucionado en coordinación con el ciclo día-noche y ha desarrollado así su sistema circadiano. Actualmente, se dispone de indicios científicos que sugieren que una exposición excesiva a luz blanca durante la noche altera el orden temporal interno; efecto que se asocia al desarrollo de determinadas enfermedades.

Para el análisis de la contaminación lumínica en la zona del Plan Especial, se ha recurrido al Mapa de Calidad del Cielo de Andalucía, realizado por la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio mediante una extensa campaña de medición de brillo de cielo nocturno entre 2011 y 2015, contrastada con imágenes de satélite y con la ayuda de avanzadas funciones estadísticas y de sistemas de información geográfica.

La calidad del cielo nocturno se clasifica en función del valor de mag/arcseg2 obtenido:

- "Cielo excelente": valores iguales o superiores a 21,4 mag/arcseg2;
- "Cielo de calidad muy buena": valores entre 21,4 mag/arcseg2 y 21,1 mag/arcseg2
- "Cielo de calidad buena": valores entre 21,1 mag/arcseg2 y 20,5 mag/arcseg2
- "Cielo a mejorar": para cielos con calidad inferior a 20,5 mag/arcseg2.

Mapa de Calidad del Cielo de Andalucía (Fuente: REDIAM)



Toda la zona de Vejer de la Frontera presenta valores según el mapa comprendidos entre 20,5 y 21 mag/arcseg2, por lo que se encuadra dentro del tipo "Buena".

El proyecto técnico que se redacte para la iluminación del nuevo viario de conexión deberá contemplar las determinaciones establecidas en el Decreto 357/2010, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la Protección de la Calidad del Cielo Nocturno frente a la contaminación lumínica y el establecimiento de medidas de ahorro y eficiencia energética, en el Real Decreto 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y demás normativa sectorial de referencia, referentes a las condiciones técnicas de diseño, ejecución y mantenimiento que deben reunir las instalaciones de alumbrado exterior, para mejorar la eficacia de las mismas y el ahorro energético, así como la disminución de las emisiones de gases de efectos invernadero y limitar el resplandor luminoso nocturno o contaminación luminosa y reducir la luz intrusa o molesta.

1.10. COMPATIBILIDAD DE LA ACTUACIÓN CON EL PLANEAMIENTO GENERAL VIGENTE Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN ESPECIAL

El planeamiento urbanístico vigente contempla el trazado del nuevo viario propuesto como un Sistema General dentro de los límites del Suelo Urbano Consolidado, en la categoría de "articulación interna del territorio", a la vista de lo recogido en el Plano OE.02 "Ordenación Estructural del Núcleo Urbano" del documento de Adaptación Parcial a la LOUA. Dicho viario sirve además, pese a no estar ejecutado, de límite entre el Suelo Urbano y el SNU de Especial Protección por Legislación Específica (categoría Forestal y Paisajístico).



Se trata de un SG Viario consistente en una vía rápida de enlace para la articulación interna del territorio cuyo trazado incide sobre una zona de gran relevancia desde el punto de vista ambiental y paisajístico.

No obstante, el Plan General únicamente contempla el trazado de dicho SG Viario en la documentación gráfica, no estableciendo sin embargo ninguna determinación en relación a su desarrollo, por lo que resulta preciso la redacción de un Plan Especial que, al amparo de lo establecido en el art. 14.1 de la LOUA, desarrolle y defina con el grado de detalle necesario la ejecución de dicho Sistema General Viario y establezca las medidas necesarias de integración y protección del medio en el que se ubica.

1.11. INCIDENCIA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO (POT) DE LA JANDA

El ámbito de actuación no está afectado directamente por ninguna zona de protección territorial establecida en el Plan Subregional, aunque todo el núcleo urbano de Vejer de la Frontera se encuentra clasificado como "Recurso Cultural de Interés Territorial" dentro de la categoría de "Conjunto Histórico".

1.12. PLAN DE ETAPAS Y VALORACIÓN ECONÓMICA DE LA ACTUACIÓN

La actuación propuesta se realizará en una única etapa, siendo el plazo de ejecución previsto de 6 meses.

En cuanto a la valoración económica, se trata de una actuación para el desarrollo de una Obra Pública, para la que se estima un Presupuesto de Ejecución Material de 696.857,92 €, según el siguiente desglose:

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
TRAZADO NUEVO VIARIO DE CONEXIÓN		
MOVIMIENTO DE TIERRAS	Apeo de árboles, limpieza, poda y desbroce del terreno. Excavación en desmonte, ejecución de terraplén y excavación de cunetas.	38.929,20 €
ESTRUCTURAS	Construcción de muro de contención de pilotes con una riostra de coronación (posible deslizamiento en la ladera).	280.066,21 €
OBRAS DE FÁBRICA:	Ejecución de pasos de agua y ejecución de cunetas.	33.077,11€
CONSTRUCCIÓN DE FIRMES:	Ejecución de firme de aglomerado en caliente sobre zahorra.	91.151,90 €
MUROS:	Se prevé la ejecución de una escollera.	43.297,20 €
SEÑALIZACIÓN Y BARRERAS DE SEGURIDAD:	Marcas viales, pintura, señales de tráfico y colocación de barreras de seguridad.	12.039,88 €
URBANIZACIÓN:	Construcción de una acera de 1,5m de anchura con baldosa hidráulica y bordillo, además de la conducción eléctrica con doble tubo corrugado y arquetas de registro cada 50 m.	35.514,16 €
RESTAURACIÓN PAISAJÍSTICA	Revegetación de taludes con hidrosiembra.	17.221,58 €
SEGURIDAD Y SALUD		13.515,73 €
ENSAYOS		6.757,87 €
SUBTOTAL TRAZADO NUEVO VIARIO DE CONEXIÓN		571.570,84 €
AMPLIACIÓN TRAMO CALLE EXISTENTE		
MOVIMIENTO DE TIERRAS:	Apeo de árboles, limpieza, poda, desbroce del terreno, excavación en desmonte y ejecución de terraplén para la construcción de un sendero peatonal por encima del tramo de actuación en la Ctra. Corral del Concejo que permita la accesibilidad de peatones desde la calle Retiro hasta el acerado de la calle de nuevo trazado.	7.402,16 €
OBRAS DE FÁBRICA	Se estima la ejecución de zanja en los 165 metros lineales para la colocación de un tubo de drenaje que conduzca las aguas pluviales, en sustitución de la cuneta existente. También se contempla el saneamiento de 20 metros lineales de carretera en los que se ha detectado una depresión. La excavación en zanja será de 2x2 escollera con roca caliza y hormigonada.	44.152,48 €
CONSTRUCCIÓN DE FIRMES	Ejecución de firme de aglomerado en caliente sobre firme existente.	9.535,58 €
SEÑALIZACIÓN Y BARRERAS DE SEGURIDAD	Marcas viales, pintura, señales de tráfico y colocación de barreras de seguridad.	13.592,36 €
URBANIZACIÓN	Se contempla la construcción de la conducción eléctrica con doble tubo corrugado y arquetas de registro cada 50m como continuación de la conducción eléctrica de la calle de nuevo trazado, hasta enlazar con el alumbrado público existente en la Calle Retiro.	30.330,90 €

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
SUBTOTAL AMPLIACIÓN TRAMO CALLE EXISTENTE		105.013,48 €
SEGURIDAD Y SALUD		
SEGURIDAD Y SALUD		- 13.515,73 €
SUBTOTAL SEGURIDAD Y SALUD		13.515,73 €
ENSAYOS Y OTROS		
ENSAYOS Y OTROS		6.757,87 €
SUBTOTAL ENSAYOS Y OTROS		6.757,87 €
TOTAL PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN MATERIAL ESTIMADO		696.857,92 €

1.13. NORMATIVA URBANÍSTICA DE APLICACIÓN A LA ACTUACIÓN PROPUESTA

La documentación y el contenido del proyecto de obra y urbanización que se redacte en ejecución del presente Plan Especial deberá contemplar, como mínimo, lo recogido en los art. 2.4.3 y 2.4.4 del Capítulo 4 del Título II de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera.

Tanto la configuración del nuevo viario con la actuación de ampliación de la sección del tramo considerado de viario existente deberá respetar, en su caso, lo establecido en los art. 2.4.6. y 2.4.7. del Capítulo 4 del Título II de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera.

La instalación de iluminación de la actuación propuesta deberá cumplir lo establecido para los viarios en el art. 2.4.14 del Capítulo 4 del Título II de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera.

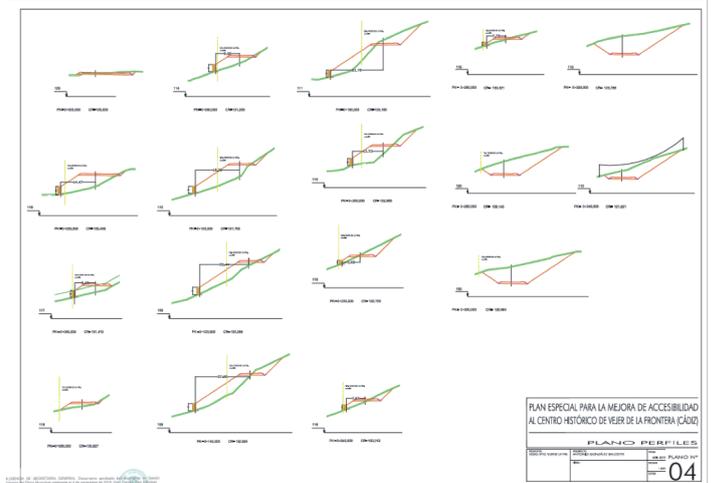
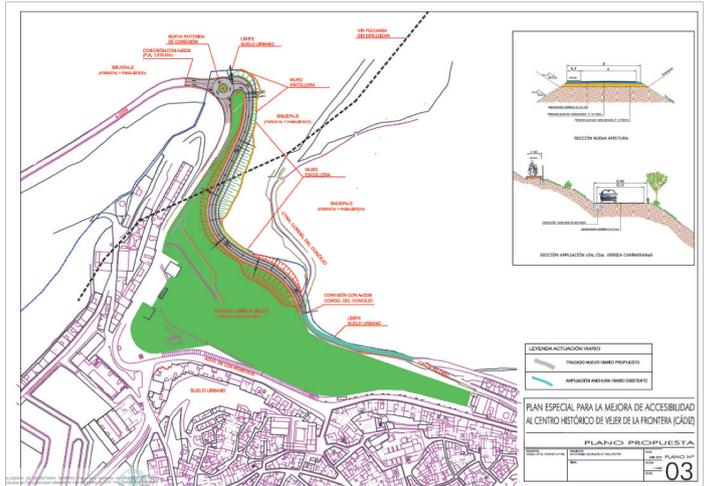
Si se dispone de mobiliario urbano, éste deberá respetar lo dispuesto en el art. 2.4.16 del Capítulo 4 del Título II de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera.

Asimismo, se deberá cumplir lo recogido en el art. 2.4.17 del Capítulo 4 del Título II de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera, en cuanto a supresión de barreras arquitectónicas.

Por otro lado, considerando la condición de vial de borde del núcleo urbano del nuevo viario propuesto, ubicado en una zona de masa arbórea entre el Parque Los Remedios y el Suelo No Urbanizable de Especial Protección por Legislación Específica (Forestal y Paisajístico), el proyecto de obra que se redacte en ejecución del presente Plan Especial deberá tener en cuenta lo recogido en los Capítulos 3 y 4 del Título III de las Ordenanzas del PGOU de Vejer de la Frontera, en cuanto a la Protección del Medio Físico y de Yacimientos Arqueológicos, del Paisaje y de la Escena Urbana.

Además, el proyecto de obra que se redacte en ejecución del presente Plan Especial deberá tener en cuenta lo recogido en los art. 4.1.45, 4.1.46 y 4.1.50 de la Sección 3ª del Capítulo 1 del Título IV, en cuanto a condiciones estéticas.

2. PLANOS



3. RESUMEN EJECUTIVO

3.1. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

Con el fin de mejorar la accesibilidad al centro histórico de Vejer de la Frontera, el objeto del Plan Especial consiste en desarrollar y definir, con el grado de detalle necesario, la ejecución del vial previsto en el Plan General que conecte la carretera de entrada al núcleo del municipio por la Avda. Los Remedios, con la carretera denominada Corral del Concejo. Al mismo tiempo, se propone la ampliación de la anchura de la carretera Corral del Concejo desde el enlace con el viario de nuevo trazado hasta su conexión con la Calle Retiro.

El nuevo viario partiría de una nueva glorieta a construir en la carretera A-2229 de acceso al núcleo de Vejer de la Frontera. La nueva rotonda prevista se ubica en suelo clasificado como Urbano Consolidado, si bien parte de los taludes necesarios para su construcción ocuparían terrenos clasificados como Suelo No Urbanizable de Especial Protección por Legislación Específica (Forestal y Paisajístico).

El trazado del nuevo viario discurre en su totalidad sobre Suelo Urbano Consolidado, bordeando exteriormente el límite norte de un ámbito calificado como Espacio Libre Público denominado "Parque Los Remedios" y lindando con terrenos clasificados como Suelo No Urbanizable de Especial Protección por Legislación Específica (Forestal y Paisajístico), sobre los cuales se levantarían algunos de los taludes previstos para la construcción del nuevo viario. Se trata de terrenos con fuertes pendientes y abundante vegetación.

Dicho trazado responde al recogido en la documentación gráfica del Plan General vigente, ajustando no obstante mínimamente el límite norte del Espacio Libre Público referido anteriormente contemplado en el Plan General al trazado definitivo,

principalmente en la zona de conexión con la A-2229. En este sentido, cabe destacar que, como se detalla en el apartado 1.10 del Plan Especial, el Plan General no representa de manera precisa ni con el grado de detalle suficiente el trazado de dicho viario a ejecutar, no estableciendo ninguna determinación en relación a su desarrollo, por lo que resulta preciso la redacción del presente Plan Especial que, al amparo de lo establecido en el art. 14.1 de la LOUA, desarrolle y defina con el grado de detalle necesario su ejecución.

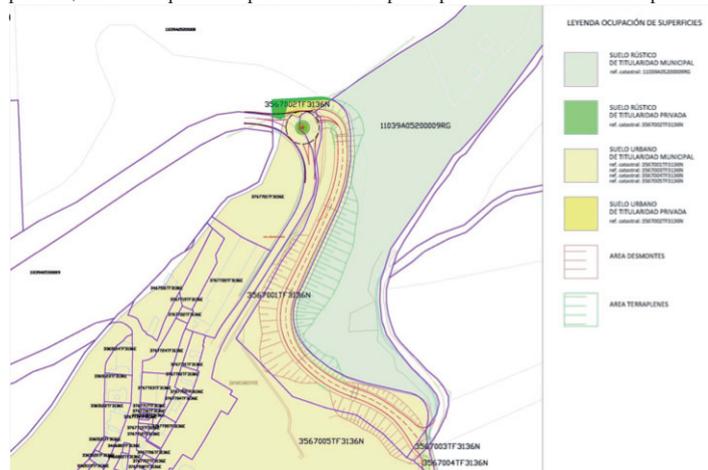
El trazado propuesto viene condicionado por el fuerte desnivel que presenta el terreno, lo que origina un recorrido sinuoso con pendientes moderadas que permiten una circulación adecuada tanto de utilitarios como de vehículos más pesados.

El nuevo viario enlaza con vial existente que discurre por Suelo Urbano Consolidado, prolongación de una carretera incluida, al igual que la A-2229, dentro del Sistema General Viario y Comunicaciones como "Articulación Interna del Territorio".

Se contempla además la ampliación de la anchura y mejora del viario de conexión existente (Corral del Concejo), que incidiría sobre unos 165 m de la carretera, desde el enlace de ésta con el viario de nuevo trazado hasta la calle Retiro. La actuación contempla también la construcción de un sendero peatonal en este último tramo.

3.2. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD. TERRENOS AFECTADOS.

Los suelos sobre los que se desarrolla la actuación son, prácticamente en su totalidad, de titularidad municipal. No obstante, en la zona donde está prevista la rotonda de enlace del nuevo viario con la A-2229, existe afección a terrenos de titularidad privada, los cuales quedarían parcialmente ocupados por los taludes necesarios para la



Dado que la actuación resulta de carácter público y que parte de la misma se desarrolla sobre suelos de titularidad privada, se deberá llevar a cabo la obtención de la parte afectada de estos suelos privados por alguno de los procedimientos contemplados en la legislación urbanística vigente. Se trata de terrenos con referencia catastral 3567002TF3136N0001PQ (clasificados como Suelo Urbano) y 11039A052000080000RY (clasificados como Suelo No Urbanizable).

3.3. COMPATIBILIDAD DE LA ACTUACIÓN CON EL PLANEAMIENTO GENERAL Y TERRITORIAL VIGENTE Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN ESPECIAL

El planeamiento urbanístico vigente contempla el trazado del nuevo viario propuesto como un Sistema General dentro de los límites del Suelo Urbano Consolidado, en la categoría de "articulación interna del territorio", a la vista de lo recogido en el Plano OE.02 "Ordenación Estructural del Núcleo Urbano" del documento de Adaptación Parcial a la LOUA.

No obstante, el Plan General únicamente contempla el trazado de dicho SG Viario en la documentación gráfica, no estableciendo sin embargo ninguna determinación en relación a su desarrollo, por lo que resulta preciso la redacción de un Plan Especial que, al amparo de lo establecido en el art. 14.1 de la LOUA, desarrolle y defina con el grado de detalle necesario la ejecución de dicho Sistema General Viario y establezca las medidas necesarias de integración y protección del medio en el que se ubica.



El ámbito de actuación no está afectado directamente por ninguna zona de

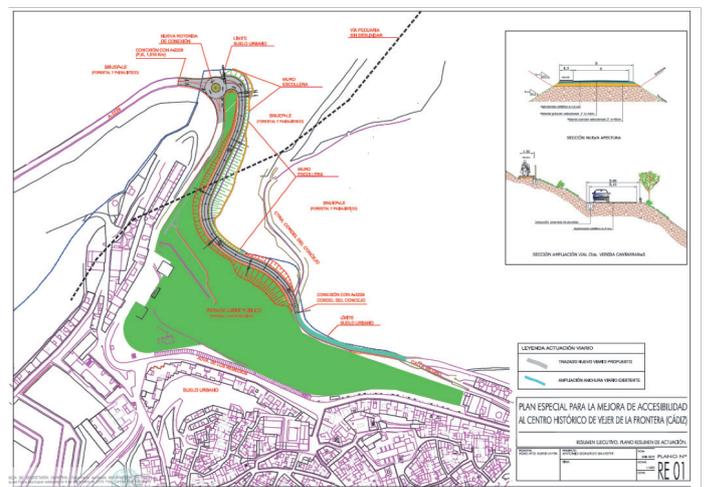
protección territorial establecida en el Plan Subregional, aunque todo el núcleo urbano de Vejer de la Frontera se encuentra clasificado como "Recurso Cultural de Interés Territorial" dentro de la categoría de "Conjunto Histórico".

3.4. RESUMEN DEL PLAN DE ETAPAS Y VALORACIÓN ECONÓMICA DE LA ACTUACIÓN

La actuación propuesta se realizará en una única etapa, siendo el plazo de ejecución previsto de 6 meses.

El Presupuesto de Ejecución Material estimado para el desarrollo de las obras es de 696.857,92 €.

3.5. PLANO RESUMEN DE ACTUACIÓN



Nº 10.113

**AYUNTAMIENTO DE PRADO DEL REY
ANUNCIO**

El Pleno del Ayuntamiento de Prado del Rey, en sesión ordinaria celebrada el día 10 de febrero de 2020, adoptó el Acuerdo cuya parte resolutive se transcribe:

PUNTO 5º.- ACUERDO PARA LA APROBACIÓN INICIAL SI PROCEDE DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA EXPEDICIÓN DE LICENCIAS PARA PRESTAR EL SERVICIO DE TAXI.

Considerando que por Providencia de Alcaldía de fecha 3 de febrero de 2020, se solicitó informe de Secretaría en relación con el procedimiento y la Legislación aplicable para la ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA REFERIDA A LAS LICENCIAS DE AUTO-TAXIS.

Realizada la tramitación legalmente establecida y visto el Informe de Secretaría, en virtud de los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete a votación del Pleno, que arroja el siguiente resultado:

- Votos a favor: 13 (7 PP, 4 PSOE y 2 AXS)
- Votos en contra: No hay
- Abstenciones: No hay

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Ordenanza municipal reguladora de LA TASA REFERIDA A LAS LICENCIAS DE AUTO-TAXIS con la redacción que a continuación se recoge:

ARTÍCULO 1. FUNDAMENTO Y NATURALEZA.

Este Ayuntamiento conforme a lo autorizado por el artículo 106 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4.c) de la Ley 39/88 de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, establece la Tasa por Licencia de Autotaxis y demás Vehículos de Alquiler, que se regulará por la presente Ordenanza, redactada conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/88 citada.

ARTÍCULO 2. HECHO IMPONIBLE.

Constituyen el hecho imponible los siguientes conceptos:

- a) Concesión y expedición de licencias de autotaxis y de arrendamiento de vehículos con conductor.
- b) Autorización para transmisión de licencias, cuando proceda su otorgamiento, con arreglo a la legislación vigente.
- c) Sustitución de los vehículos afectos a las licencias.
- d) Revisión extraordinaria y ordinaria.
- e) Revisión anual de vehículos cuando proceda.

ARTÍCULO 3. DEVENGO.

La Tasa se devengará, naciendo la obligación de contribuir:

En los casos indicados en los apartados del artículo 2 anterior, en el momento de la concesión de la licencia o autorización del servicio municipal.

ARTÍCULO 4. SUJETO PASIVO.

Son sujetos pasivos de esta Tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado, susceptible de imposición; que soliciten las licencias, la sustitución o revisión de vehículos o los derechos objeto del hecho imponible.

ARTÍCULO 5. RESPONSABLES.

1. Serán responsables solidariamente de las obligaciones tributarias establecidas en esta Ordenanza toda persona causante o colaboradora en la realización de una infracción tributaria. En los supuestos de declaración consolidada, todas las

sociedades integrantes del grupo serán responsables solidarias de las infracciones cometidas en este régimen de tributación.

2. Serán responsables subsidiarios los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, cuando por negligencia o mala fe no realicen las gestiones necesarias para el total cumplimiento de las obligaciones tributarias devengadas con anterioridad a dichas situaciones y que sean imputables a los respectivos sujetos pasivos.

ARTÍCULO 6. BASE IMPONIBLE.

La base imponible estará constituida por la clase o naturaleza de la licencia, derecho o servicio solicitado en base a lo dispuesto en el artículo 2, lo que determinará la aplicación de una u otra de las cuotas tributarias que se establezcan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 7. CUOTA TRIBUTARIA.

Las cuotas tributarias de los conceptos comprendidos en la presente Ordenanza, serán las siguientes:

- a) Concesión y expedición de licencias:
 - Licencias de autotaxi: 600 euros.
 - Licencias de arrendamiento de vehículos con conductor: 600 euros.
- b) Autorización en la transmisión de licencias:
 - Licencias de autotaxi: 200 euros.
 - Licencias de arrendamiento de vehículos con conductor: 200 euros.
- c) Por prestación de servicios, consistentes en la reglamentaria revisión anual ordinaria: 50 euros.

En el supuesto de sustitución del vehículo por otro nuevo, los derechos satisfechos por la revisión anual reglamentaria del vehículo sustituido, se aplicarán a la revisión del vehículo sustituido.

- d) Revisiones extraordinarias: 50 euros.
- e) Por cada revisión de vehículos, a instancia de parte: 50 euros.
- f) Por la expedición del permiso municipal para conducir vehículos de servicio público: 50 euros.

ARTÍCULO 8. NORMAS DE GESTIÓN.

1. Los interesados deberán solicitar la licencia correspondiente del órgano competente municipal.

2. La liquidación practicada se notificará al sujeto pasivo para el ingreso de la cuota con carácter previo a la obtención de la licencia o autorización en cada caso. Para ello, registrarán los plazos del Reglamento general de Recaudación.

ARTÍCULO 9. EXENCIONES Y BONIFICACIONES.

En la exacción de esta tasa no se concederá exención ni bonificación alguna.

ARTÍCULO 10. INFRACCIONES Y SANCIONES TRIBUTARIAS.

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias y sanciones, además de lo previsto en esta Ordenanza, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria y Reglamento General de Inspección de los tributos.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Ordenanza Fiscal, aprobada definitivamente por el Ayuntamiento Pleno, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y comenzará a aplicarse a partir del día siguiente de su publicación permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa»

SEGUNDO. Someter dicha Ordenanza municipal a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, por el plazo de 30 días [para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Simultáneamente, publicar el texto de la Ordenanza municipal en el portal web del Ayuntamiento [<http://pradodelrey.sedelectronica.es>] con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

TERCERO. Facultar a Alcaldesa para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

12/2/2020. La Alcaldesa. Fdo.: Vanesa Beltrán Morales.

Nº 10.355

AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL NUMERO 301. REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES (I.B.I.)

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión de 25 de Febrero de 2020, aprobó con carácter definitivo la modificación de la Ordenanza Fiscal NUMERO 301. REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES (I.B.I.)

En cumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 70.2.º de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y 17.4.º del TRLRHL, se procede a la íntegra publicación de las modificaciones aprobadas, que se incorporan como Anexo, cuya entrada en vigor se producirá en los términos establecidos en sus respectivas disposiciones finales.

Sanlúcar de Barrameda a 25 de Febrero de 2020. Cotejado, EL JEFE DE LA OGP DEL AREA DE ECONOMÍA Y HACIENDA, Santiago Soler Rabadán. Fdo. LA SECRETARIA GENERAL, Fdo. Alicia Bernardo Fernández. Publíquese: EL ALCALDE, Víctor Mora Escobar.

ANEXO

PRIMERO. Aprobar Definitivamente, par ele EJERCICIO DE 2020, la modificación del ART. 8, Apartado a) de la ORDENANZA FISCAL NUMERO 301, REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES (IBI), cuya redacción definitiva quedará como sigue:

“ARTICULO 8.- CUOTA TRIBUTARIA. TIPO DE GRAVAMEN.

Los tipos de gravamen aplicables en este Municipio serán los siguientes: a) Bienes Inmuebles de naturaleza Urbana: 0,98 por ciento”.

Inclusión de un nuevo Apartado (SEXTO), en el Artículo 9, del siguiente tenor:

“Tendrán derecho a una bonificación del 95 % de la cuota íntegra del impuesto, aquellos bienes inmuebles de uso residencial destinados a alquiler de vivienda con renta limitada por una norma.

Serán los interesados (arrendatarios), los que deberán instar la bonificación, surtiendo efecto en el período impositivo siguiente a aquel en se solicite, debiendo presentar el modelo de solicitud y documentación que exija la unidad municipal gestora del impuesto (Unidad Municipal de Rentas)”.

DISPOSICION FINAL.-

Párrafo segundo: “La modificación del Art. 8, Apartado a), donde se fija el Tipo Impositivo de los BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA, en un 0,98 por ciento (0,98 %), entrará en vigor del mismo día de su publicación en el BOP, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas, conforme a lo prevenido en la Disposición Adicional 13ª del RDL 2/2004, de 5 Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales”.

Párrafo Tercero: “La modificación del Artículo 9, con la inclusión de un nuevo Apartado (Sexto), entrará en vigor, tras su publicación en el BOP, el día 01.01.21, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas”. Nº 13.510

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 1

CADIZ

EDICTO

En el procedimiento de Autorización de entrada en domicilio número 692/2019, promovido por el AYUNTAMIENTO DE CHIPIONA contra ANA MARÍA MORENO MELLADO, se ha dictado por este JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 1 DE CADIZ resolución de fecha 05/02/2020 del tenor literal siguiente:

“AUTO

D./Dña. CARMEN BEARDO HURTADO. En Cádiz, a cinco de febrero de dos mil veinte.

HECHOS

PRIMERO.- Con fecha 23/12/2019 recayó en las presentes actuaciones auto nº 720/19 acordando : autorizar la entrada en el inmueble situado en Pago Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, propiedad de Dª. Ana María Moreno Mellado, con el fin de que los servicios municipales puedan tener acceso al citado inmueble con el único fin de proceder a la limpieza y adecentamiento mediante pintura de la zona anexa a la rampan de garaje del inmueble, con el único fin de realizar las tareas reseñadas derivadas de la ejecución subsidiaria de la Orden de Ejecución expte. O.L 7/2017-R (SNU)

SEGUNDO.- Notificada la citada resolución, La Letrada Dña María Teresa Zarazaga Monge, en nombre y representación del Ilmo. Ayuntamiento de Chipiona intereso aclaración de la misma, al considerar que existían errores materiales. Unida la solicitud, se pasan los autos a su SSª para resolver.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.- Amparado en una alegada “aclaración” de sentencia, la parte recurrente pretende nada menos que su rectificación, actuación ésta que está prevista en el artículo 267 de la LOPJ para los supuestos de errores materiales manifiestos y aritméticos; se contempla, por otra parte, en el aludido precepto la posibilidad de aclarar algún concepto oscuro, subsanar omisiones o defectos cuando fuera necesario para llevarla a pleno efecto y completarla con algún pronunciamiento relativo a pretensiones que hubieran sido deducidas y sustanciadas en el proceso.

Se recoge en la parte dispositiva el auto la siguiente autorización: autorizar la entrada en el inmueble situado en Pago Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, propiedad de Dª. Ana María Moreno Mellado, con el fin de que los servicios municipales puedan tener acceso al citado inmueble con el único fin de proceder a la limpieza y adecentamiento mediante pintura de la zona anexa a la rampan de garaje del inmueble, con el único fin de realizar las tareas reseñadas derivadas de la ejecución subsidiaria de la Orden de Ejecución expte. O.L 7/2017-R (SNU).

Como se dice en el escrito interesando la aclaración y de la misma solicitud de entrada se instaba para realizar las tareas de la ejecución subsidiaria de la Orden de Ejecución expte. O.L 7/2017-R (SNU), consistente en el restablecimiento de las condiciones de salubridad, seguridad y ornato público, consistente en la limpieza y adecentamiento del inmueble sito en en Pago los Majadales

Pues bien, la rectificación material de la resolución judicial si tiene encaje en esos supuestos excepcionales previstos en la LOPJ y que permiten una variación de la resolución pronunciada después de firmada, de carácter material máxime atendiendo a la tenor de la fundamentación, y de la reclamación de la que trae causa. En este sentido el párrafo quedaría redactado con el siguiente tenor: “autorizar la entrada en el inmueble situado en Pago Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, propiedad de Dª. Ana María Moreno Mellado, con el fin de que los servicios municipales puedan tener acceso al citado inmueble con el único fin de proceder a la limpieza y adecentamiento del inmueble sito en en Pago los Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, de la localidad de Chipiona, con el único fin de realizar las tareas reseñadas derivadas de la ejecución subsidiaria de la Orden de Ejecución expte. O.L 7/2017-R (SNU)”.

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: proceder a la rectificación del auto nº 720/19 de 23/12/2019 , en la forma siguiente: autorizar la entrada en el inmueble situado en Pago Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, propiedad de Dª. Ana María Moreno Mellado, con el fin de que los servicios municipales puedan tener acceso al citado inmueble con el único fin de proceder a la limpieza y adecentamiento del inmueble sito en en Pago los Majadales Bajo, Polígono 9, Parcela 208, de la localidad de Chipiona, con el único fin de realizar las tareas reseñadas derivadas de la ejecución subsidiaria de la Orden de Ejecución expte. O.L 7/2017-R (SNU)”.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así lo acuerda, manda y firma D./ña. CARMEN BEARDO HURTADO, MAGISTRADA JUEZ del JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 1 DE CADIZ de Cádiz. Doy fe. EL/LA MAGISTRADA JUEZ. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”

Y para que conste y sirva de notificación a ANA MARÍA MORENO MELLADO, expido el presente que firmo en Cádiz, a seis de febrero de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: Esperanza González Rodríguez-Salinas. **Nº 10.481**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

Procedimiento: Modificación sustancial condiciones laborales 1183/2019 Negociado: 37. NIG: 000124442019003518. De: Estefanía Silva Núñez. Abogado: Emilio Alvarez Tirado. Contra: Expertus Multiservicios del Sur SL. Abogado: Santiago Ballesteros Alvarez.

D/Dª. LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1183/2019 se ha acordado citar a LEXAUDIT CONCURSAL S.L.P. como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 15 DE ABRIL DE 2020, A LAS 12:50 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANTA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL. Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a LEXAUDIT CONCURSAL S.L.P. Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios. En CADIZ, a trece de febrero de dos mil veinte. LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado. **Nº 10.522**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ EDICTO

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1133/2019, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de SANDRA PEREZ AGUILAR contra PERSONAL SHOPPER KAREN S.L., en la que con fecha 18/12/19 se ha dictado Auto de Ejecución cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

“S.Sª. Iltma. DIJO: Procedáse a la ejecución de la sentencia dictada en los autos nº 248/18 con fecha 14/10/19, despachándose la misma a favor de D. SANDRA PEREZ AGUILAR, contra PERSONAL SHOPPER KAREN S.L. por la cantidad de 800 euros en concepto de principal, más la de 200 calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltmo. Sr. D JAVIER SANCHEZ GARCIA. Doy fe.” Y para que sirva de notificación en forma a PERSONAL SHOPPER KAREN S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En CADIZ, a diez de febrero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN. Firmado. **Nº 10.563**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ EDICTO

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 553/2019, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de JOSE MANUEL POZO ARAGON y LORENZO CORREA SALAS contra MALLAS Y METALES SPAMERICA SL, en la que con esta fecha se ha dictado Auto de Insolvencia cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente:

“Declarar al ejecutado MALLAS Y METALES SPAMERICA SL en

situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 16.366,80 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes. Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S.”

Y para que sirva de notificación en forma a MALLAS Y METALES SPAMERICA SL, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En CADIZ, a once de febrero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN. Firmado. **Nº 10.567**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ EDICTO

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 823/2018, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de JAVIER OVANDO BOZA contra PEDRO JESUS NARVAEZ BRUZON, en la que con fecha 15/02/19 AUTO DE EJECUCIÓN y con fecha 26/09/19 DECRETO DE INSOLVENCIA cuyas Partes Dispositivas que sustancialmente dicen lo siguiente:

“S.Sª. Iltma. DIJO: Procedáse a la ejecución de la sentencia dictada en los autos nº 752/16 de fecha 1/3/17, despachándose la misma a favor de D. JAVIER OVANDO BOZA, contra PEDRO JESUS NARVAEZ BRUZON por la cantidad de 4.933,26 euros de principal, más la de 1.000 euros calculados los intereses y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución. Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltmo. Sr. D JAVIER SANCHEZ GARCIA. Doy fe.”

“Declarar al ejecutado PEDRO JESUS NARVAEZ BRUZON en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 4.933,26 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S.”

Y para que sirva de notificación en forma a PEDRO JESUS NARVAEZ BRUZON, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En CADIZ, a once de febrero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ANGEL LUIS SÁNCHEZ PERIÑÁN. Firmado. **Nº 10.571**

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCION 2020: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros