

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

CONVENIO O ACUERDO: RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS SL

Expediente: 11/11/0167/2020

Fecha: 16/11/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE JORGE DIAZ MORENO

Código 11100250112020.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Igualdad en la empresa RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS S.L., suscrito por las partes el día 1-10-2020 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 11-11-2020, 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 RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS S.L. 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 16 de noviembre de 2020. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

RUBE SERVICIOS PEDAGOGICOS

www.rubesp.com

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES DE RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS SL 2020-2023
ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPROMISO CON LA EMPRESA
3. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUANTITATIVOS
 - 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.
 - 3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL
 - 3.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
4. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUALITATIVOS
 - 4.1. CULTURA DE LA EMPRESA. RSC
 - 4.2. SELECCIÓN
 - 4.3. FORMACIÓN
 - 4.4. PROMOCIÓN
 - 4.5. POLÍTICA SALARIAL
 - 4.6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN
 - 4.7. COMUNICACIÓN
 - 4.8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
 - 4.9. REPRESENTATIVIDAD
 - 4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 4.11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
 - 4.12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
 - 4.13. CONVENIO COLECTIVO
5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
 - 5.1. FICHA TÉCNICA
 - 5.2. CONTEXTUALIZACIÓN. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA
 - 5.3. ANÁLISIS
 - 5.3.1. ANÁLISIS DE DATOS BÁSICOS DE LA EMPRESA
 - 5.3.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA
 - 5.3.3. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA
 - 5.3.4. PROPUESTAS DE MEJORA
 - 5.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
6. ESTRUCTURA DEL PLAN
7. ÁMBITOS, OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN
 - ÁMBITO 1 ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN
 - ÁMBITO 2 CONDICIONES DE TRABAJO
 - ÁMBITO 3 PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN
 - ÁMBITO 4 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
 - ÁMBITO 5 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - ÁMBITO 6 USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD
8. EVALUACIÓN
9. ANEXOS
 - Anexo I: Documentos previos al Plan de Igualdad
 - Anexo II: Protección a la maternidad
 - Anexo III: Protocolo al acoso moral y sexual
 - Anexo IV: Legislación vigente

Anexo V: Gráficos del diagnóstico

Anexo VI: Material de campo

RELACIÓN DE TABLAS

- Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo
- Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo
- Tabla 3: Representación Legal Plantilla
- Tabla 4: Representación unitaria
- Tabla 5: Representación sindicada
- Tabla 6: Distribución de la representación legal por edades
- Tabla 7: Distribución de la representación legal por categorías profesionales
- Tabla 8: Sindicatos con representación
- Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades
- Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos
- Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad
- Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico
- Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales
- Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios
- Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales
- Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales
- Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra salariales
- Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales
- Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo
- Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo
- Tabla 21: Incorporaciones y Bajas último año
- Tabla 22: Incorporaciones por ETT último año
- Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato
- Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato
- Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales
- Tabla 26: Incorporaciones por ETT último año: categorías profesionales
- Tabla 27: Bajas definitivas último año
- Tabla 28: Bajas definitiva último año: edad
- Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias del 2012 hasta junio del 2013
- Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os
- Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad
- Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os
- Tabla 33: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad
- Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)
- Tabla 35: Promociones último año
- Tabla 36: Tipos de promoción último año
- Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado
- Tabla 38: Formación último año

RELACIÓN DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: Porcentaje de composición de la plantilla
- Gráfico 2: Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido
- Gráfico 9: Porcentaje de la plantilla por edades
- Gráfico 10: Porcentaje de la plantilla por tipo de contrato
- Gráfico 11: Porcentaje de la plantilla por antigüedad
- Gráfico 13: Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales
- Gráfico 14: Porcentaje de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.
- Gráfico 16: Porcentaje de la plantilla por bandas salariales con compensaciones
- Gráfico 19: Porcentaje de la plantilla por horas semanales de trabajo
- Gráfico 20: Porcentaje de la plantilla por turnos de trabajo.
- Gráfico 21: Porcentaje de Incorporaciones y bajas
- Gráfico 23: Porcentaje de Incorporaciones último año: tipo de contrato
- Gráfico 25: Porcentaje de Incorporaciones último año: categorías profesionales
- Gráfico 27: Porcentaje de Bajas definitivas último año 2019.
- Gráfico 28: Porcentaje de Bajas definitiva último año 2019: edad
- Gráfico 29: Porcentaje de Bajas temporales, permisos y excedencias 2019.
- Gráfico 30: Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os
- Gráfico 32: Porcentaje de responsabilidades familiares: nº de hijas/os por edades
- Gráfico 38: Porcentaje de la formación último año 2019.

1. INTRODUCCIÓN

Rube Servicios Pedagógicos SLL, es una entidad dedicada al desarrollo de servicios educativos, ocio y tiempo libre. Nuestro trabajo se centra en la organización y desarrollo de actividades complementarias de educación y ocio para entidades privadas y públicas.

Este tipo de servicios que presta la empresa son principalmente a la administración pública autonómica de Educación y Deporte que al basarse en contratos públicos tienen una duración determinada y pueden o no repetirse en el tiempo. Según, la cantidad de servicios que estén en marcha la empresa necesitará más o menos personal. De modo que la plantilla sufre considerables fluctuaciones. Al tratarse de servicios de actividades extraescolares, aulas matinales, deporte en la escuela, programas desarrollados por la administración pública y escuelas de verano, se da el hecho de que la jornada de trabajo del personal contratado suele ser menos de 20 horas y es habitualmente de unas 4 horas semanales.

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

Esto determina una tipología de contratos a tiempo parcial, ya que para su desarrollo se requiere un personal cualificado para contratos con la duración de un

curso escolar o periodo estival. Así mismo, en ocasiones la empresa presenta un número grande trabajadores y trabajadoras, aunque estos solo están contratados/as por unas horas a la semana.

Tras varios años de la publicación de dicha (LO 3/2007), la Dirección de Rube Servicios Pedagógicos SL, decide poner en marcha su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, cumpliendo así con la normativa vigente en el RD- Ley 6/2019, de 1 de marzo artículo 45 de dicha Ley, que se modifica el apartado 2 con la obligatoriedad de las empresas de cincuenta o más trabajadores o trabajadoras deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Y según el artículo 46, se realiza un diagnóstico de datos cuantitativos (características de la plantilla) y datos cualitativos (la gestión del área de los recursos humanos) que se le comunica a la parte de las trabajadoras y los trabajadores. El diagnóstico permite detectar necesidades y definir propuestas de mejora.

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

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

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Rube Servicios Pedagógicos SL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas, que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que se establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo a este espíritu, la empresa durante el año 2020 ha realizado un diagnóstico en el que se ha puesto de manifiesto el hecho de que en Rube Servicios Pedagógicos SL, no existen problemas de discriminación por razón de sexo.

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

Dirección General

Fecha.

Cádiz de 29 de septiembre de 2020

3. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUANTITATIVOS

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a. Datos generales

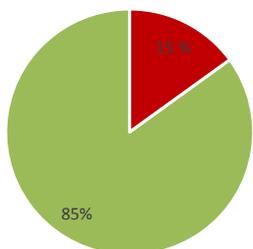
Denominación social:	Rube Servicios Pedagógicos SL
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Actividad:	Educación
Provincia:	Cádiz
Municipio:	La Línea de la Concepción
Dirección:	C/ Ter, nº 63, 3º-C
Teléfono:	958582096/ 635658081
Página Web:	www.rubesp.com
Recogida diagnóstica:	19/10/2020
Registro del plan de Igualdad:	11/11/2020
Personas de contacto:	Olga Mª Avila
E-mail:	Jorge Díaz jdiaz@rubesp.com

TABLA 1: PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	72	85%	13	15%	85

GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

Gráfico 1: Porcentaje de plantilla desagregada por sexo



■ % HOMBRES ■ % MUJERES

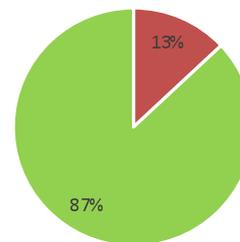
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2020.

TABLA 2: PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	39	87%	6	13%	45

GRÁFICO 2: PORCENTAJE CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO.

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



■ % HOMBRES ■ % MUJERES

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2020.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

No existe representación legal de trabajadores /as	X
--	---

b. Datos Generales

TABLA 3: REPRESENTACIÓN LEGAL PLANTILLA

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación	Sindicato
Representante 1			Unitario/A	
			Afiliado/a	
TOTAL				

TABLA 4. REPRESENTACIÓN UNITARIA

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria					

TABLA 5. REPRESENTACIÓN SINDICADA

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada					

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-29 años					
30-45 años					
46 años y más					
TOTAL					

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL					

TABLA 8. SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación

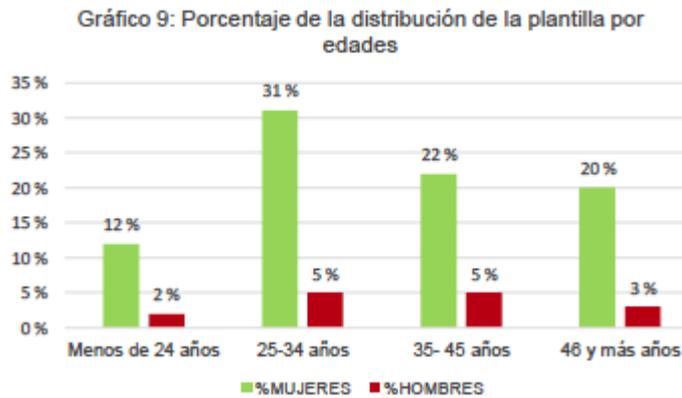
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

A. Datos generales

TABLA 9: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 24 años	9	12%	2	2%	11
25-34 años	26	31%	4	5%	30
35- 45 años	21	22%	4	5%	25
46 y más años	16	20%	3	3%	19
TOTAL	72	85%	13	15%	85

GRÁFICO 9: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2020.

TABLA 10: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial	33	39%	8	9%	41
Fijo discontinuo	39	46%	4	5%	43
Indefinido a tiempo completo			1	1%	1
Indefinido a tiempo parcial					
TOTAL	72	85%	13	15%	85

TABLA 12: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO. DIRECCIÓN.

DEPARTAMENTOS	Dirección Gral./		Directoras/es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal cualificado					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %
DIRECCIÓN		1													0	1%
ADMINISTRACIÓN									1						1%	0
INTEGRADORA SOCIAL							1								1%	0
COORDINACIÓN											1				1%	0
MONITOR/A											69	12			82%	14%
TOTAL															85%	
TOTAL %							1%		1%		82%	14%				

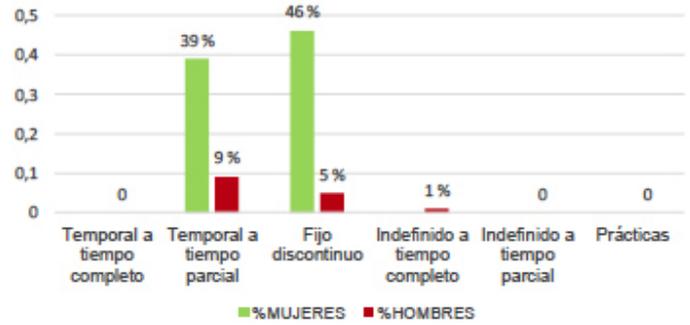
TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos/as			1	1%	1
2. Administrativo/a	1	1%			1
3. Integradora social	1	1%			1
4. Coordinadores	1	1%			1
5. Monitor/a de ocio y educativo y tiempo libre	69	82%	12	14%	81
TOTAL	72	85%	13	15%	85

GRÁFICO 13: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRÁFICO 10: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

Gráfico 10: Porcentaje de la distribución de la plantilla por tipo de contratos



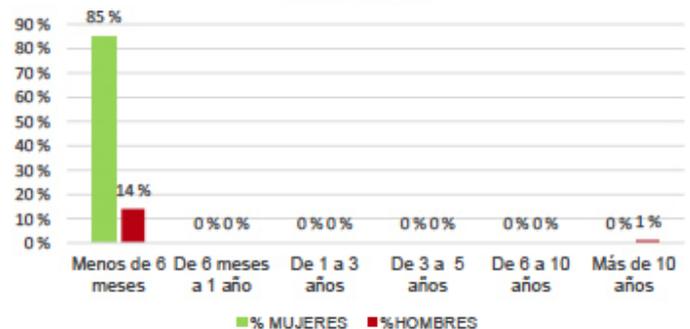
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2020.

TABLA 11: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	72	85%	12	14%	84
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años			1	1%	1
TOTAL	72	85%	13	15%	85

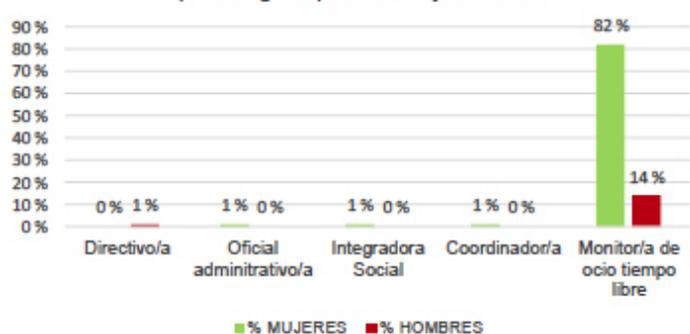
GRÁFICO 11: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.

Gráfico 11: Porcentaje de la distribución de la plantilla por antigüedad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2020.

Gráfico 13: Porcentaje de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por categorías profesionales desagregada por sexo, 2020.

TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivo/a	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios			1	1%	1
2. Administrativo/a	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)	1	1%	1		
	Universitarios					
3. Integradora Social	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)					
	Universitarios	1	1%			1
4. Coordinadores	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación profesional (2)	1	1%			1
	Universitarios					
5. Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)	11	13%	1	1%	12
	Universitarios	58	68%	11	13%	69
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Formación Profesional (2)	13	15%	1	1%	14
	Universitarios	59	70%	12	14%	71

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

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

GRÁFICO 14: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS.



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

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2020.

TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.

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

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

TABLA 16: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€	70	83%	12	14%	84
Entre 14.001 y 18.000€	2	2%			
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000€			1	1%	1
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	72	85%	13	15%	85

(*) Salario bruto anual + compensaciones extra salarial

GRÁFICO 16: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS CON COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2020.

TABLA 17: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL SIN COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.

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

TABLA 18: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL CON COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.

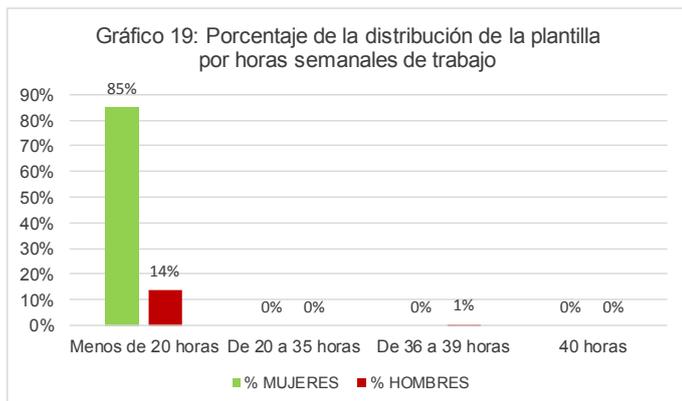
Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Directivas/os	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			1	1%	1
	24.001 € - 30.000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

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Integradora social	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	1	1%			
	18.001 € - 24.000 €					1
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Monitor/a de ocio y educativo y tiempo libre	Más de 36.000€					
	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €	70	83%	12	14	82
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
30.001 € - 36.000 €						
Más de 36.000€						
TOTAL		72	85%	13	15%	100

TABLA 19: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	72	85%	12	14%	84
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas			1	1%	1
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	72	85%	13	15%	85

GRÁFICO 19: PORCENTAJE DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO.

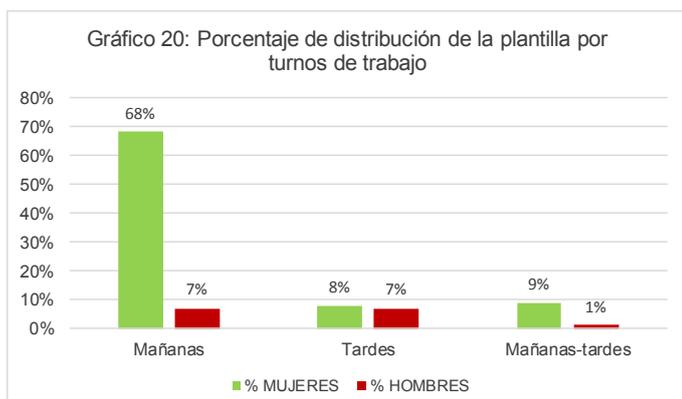


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2020.

TABLA 20: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Mañanas	57	68%	6	7%	63
2. Tardes	7	8%	6	7%	13
3. Mañanas-tardes	8	9%	1	1%	9
TOTAL	72	85%	13	15%	85

GRÁFICO 20: PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO



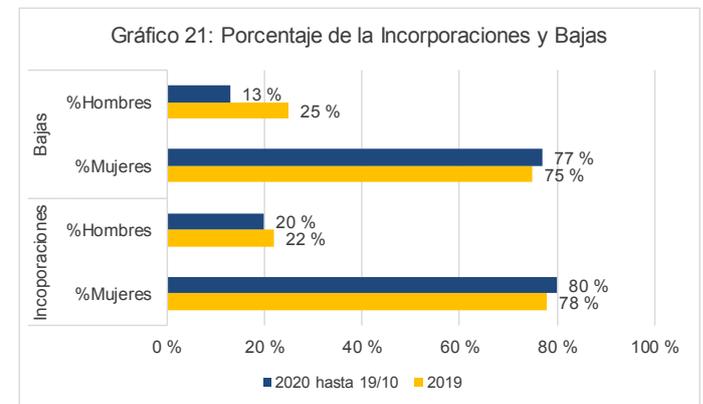
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2020.

B. 2. Movimientos de personal

TABLA 21: INCORPORACIONES Y BAJAS ÚLTIMO AÑO

AÑO	Incorporaciones y Bajas									
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	130	78%	36	22%	166	91	75%	30	25%	121
2020 (hasta 19 OCTUBRE)	160	80%	38	20%	188	88	77%	26	13%	114

GRÁFICO 21: PORCENTAJE DE LAS INCORPORACIONES Y BAJAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2020.

TABLA 22: INCORPORACIONES POR ETT ÚLTIMO AÑO.

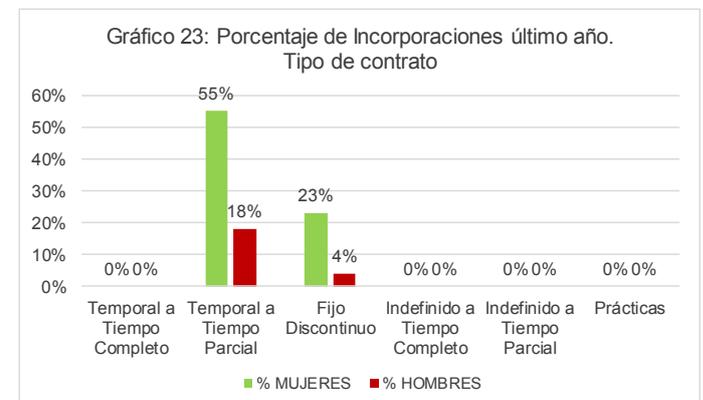
Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

TABLA 23: INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO 2019: TIPO DE CONTRATO

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial	91	55%	30	18%	121
Fijo Discontinuo	39	23%	6	4%	
Indefinido a Tiempo Completo					45
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
TOTAL	130	78%	36	22%	166

GRÁFICO 23: PORCENTAJE INCORPORACIÓN ÚLTIMO AÑO. TIPO DE CONTRATO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Incorporaciones último año. Tipo de contrato desagregado por sexo, 2020.

TABLA 24: INCORPORACIÓN ÚLTIMO AÑO POR ETT Y TIPO DE CONTRATO.

Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					

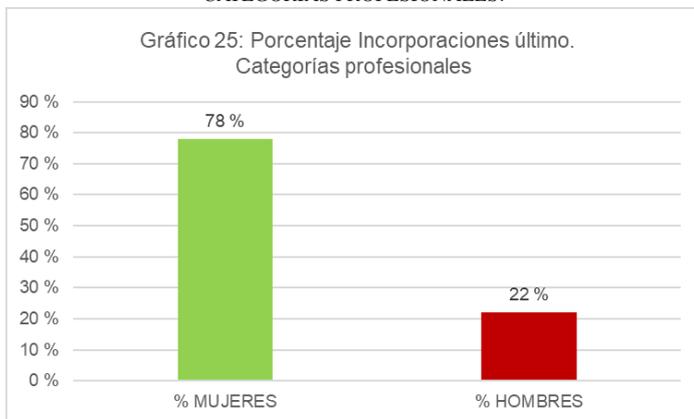
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

TABLA 25: INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO 2019: CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. 1. Monitoras y monitores ocio, educativo y tiempo libre	130	78%	36	22%	166
TOTAL	130	78%	36	22%	166

GRÁFICO 25: PORCENTAJE DE LA INCORPORACIÓN ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2020.

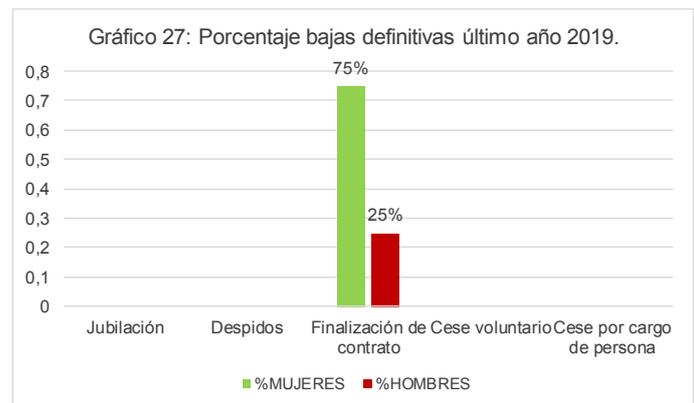
TABLA 26: INCORPORACIONES POR ETT ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
TOTAL					

TABLA 27: BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO 2019.

Bajas definitivas último año					
Descripciones bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	91	75%	30	25%	121
Cese voluntario					
Cese por persona a cargo					
TOTAL	91	75%	30	25%	121

GRÁFICO 27: PORCENTAJE BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO 2019.

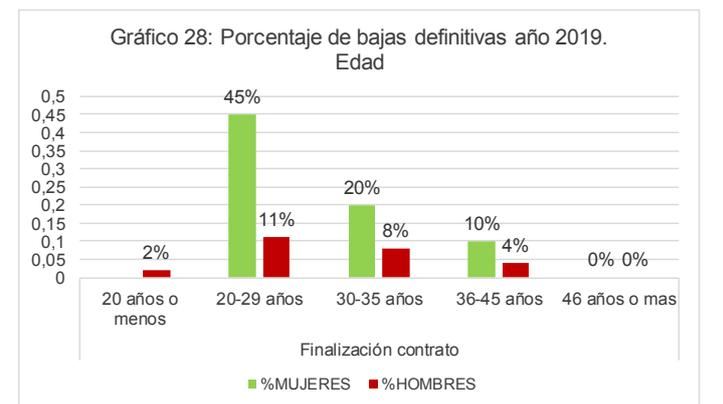


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas último año, 2020.

TABLA 28: BAJAS DEFINITIVA ÚLTIMO AÑO 2019: EDAD

Bajas definitivas último año por edad						
Descripciones bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años			2	2%	
	20-29 años	55	45%	14	11%	
	30-35 años	23	20%	10	8%	
	36-45 años	13	10%	4	4%	
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
TOTAL		91	75%	30	25%	121

GRÁFICO 28: PORCENTAJE BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO 2019: EDAD

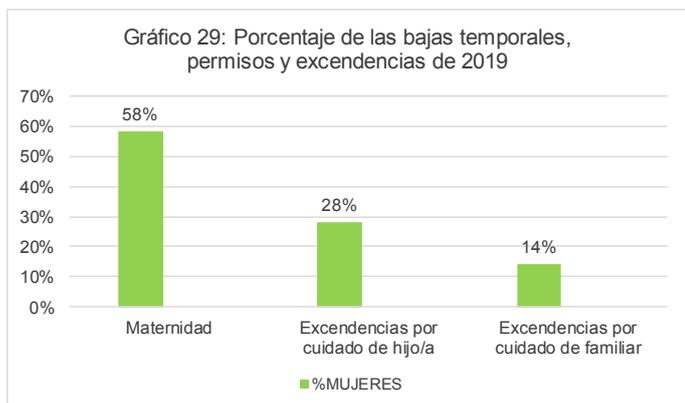


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas último año según edad, 2020.

TABLA 29: BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE 2019.

Bajas temporales y permisos último año					
Descripciones bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermedad					
Incapacidad para trabajar					
Accidente de Trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad	4	58%			4
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Permiso de nacimiento por hija/o					
Permiso por matrimonio					
Permiso por viaje					
Permiso de traslado por domicilio					
Permiso por estudios					
Excedencia por cuidado de hija/o	2	28%			2
Excedencia por cuidado de familiar	1	14%			1
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad de un familiar, fallecimiento					
TOTAL	7	100%			7

GRÁFICO 29: PORCENTAJE BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE 2019

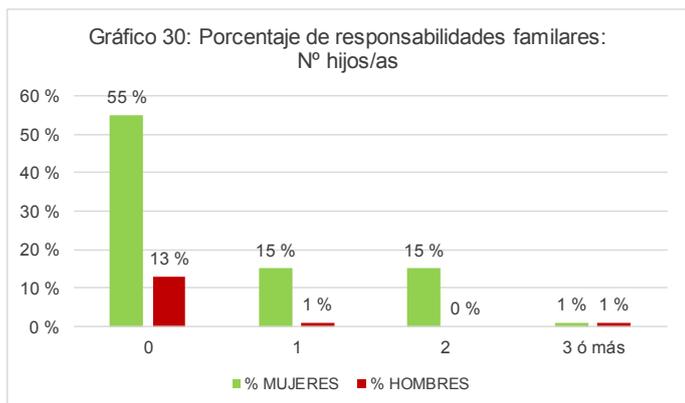


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas temporales, permisos y excedencias último año, 2020. C.3. Responsabilidades familiares

TABLA 30: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/ OS.

Responsabilidades familiares: n° de hijas/ os					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	45	55%	11	13%	56
1	13	15%	1	1%	14
2	13	15%			13
3 ó más	1	1%	1	1%	2
TOTAL	72	86%	13	14%	85

GRÁFICO 30: PORCENTAJE DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de los familiares según n° de hijos/as, 2020.

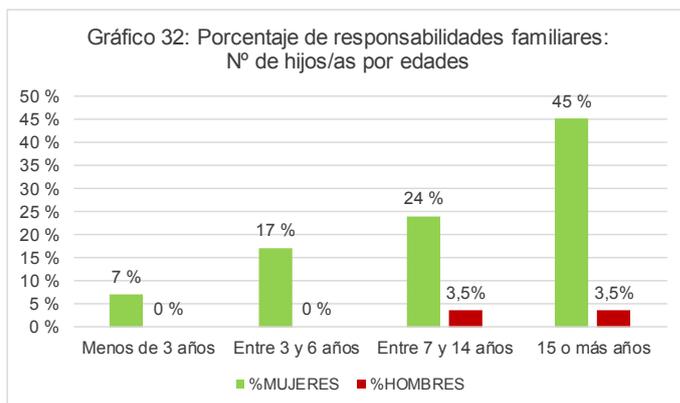
TABLA 31: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD.

Responsabilidades familiares: n° de hijas/ os con discapacidad					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

TABLA 32: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS POR EDADES.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	2	7%			2
Entre 3 y 6 años	5	17%			5
Entre 7 y 14 años	7	24%	1	3,5%	8
15 o más años	13	45%	1	3,5%	14
TOTAL	27	93	2	7%	29

GRÁFICO 32: PORCENTAJE DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS POR EDADES.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de responsabilidades familiares: n° de hijas/os por edades desagregadas por sexo, 2020.

TABLA 33: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDADES DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD.

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

TABLA 34: RESPONSABILIDADES FAMILIARES: PERSONAS DEPENDIENTES (EXCEPTO HIJAS/ OS).

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación

TABLA 35: PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N° total de personas que han ascendido de nivel	2	100%			2
TOTAL	2	100%			2

TABLA 36: TIPOS DE PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	2	100%			2
TOTAL	2	100%			2

TABLA 37: PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE HAN PROMOCIONADO

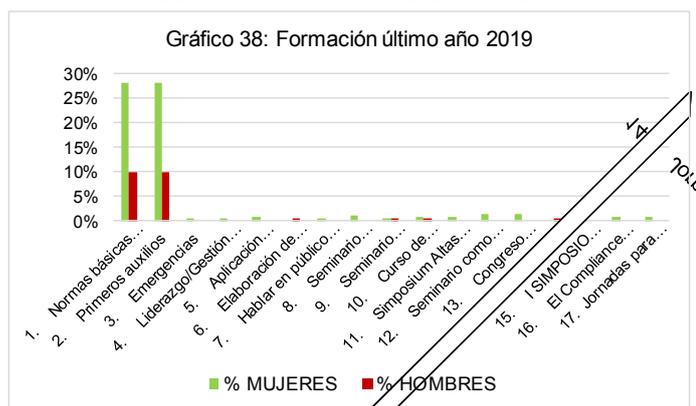
Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Monitores de ocio y tiempo libre	2	100%			2
TOTAL	2	100%			2

TABLA 38: FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO 2019

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Normas básicas Prevención	130	28%	36	10%	166
2. Primeros auxilios	130	28%	36	10%	166
3. Emergencias	1	0,5%			1
4. Liderazgo/Gestión de equipos	1	0,5%			1

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
5. Aplicación Práctica de la RGPD en la Empresa Privada nueva normativa 2018	2	0,8%			2
6. Elaboración de plantillas y formularios			1	0,5%	1
7. Hablar en público y cautivar a tu audiencia: hablar en público no es un don, es una técnica	1	0,5%			1
8. Seminario Cambridge: Cambios en los exámenes KET y PET a partir del 2020	3	1%			3
9. Seminario "Contabilidad para no financieros". 1	0,5%	1	0,5%	1	
10. Curso de estrategia personal y profesional docente	2	0,8%	1	0,5%	3
11. Simposium Altas Capacidades	2	0,8%			2
12. Seminario como optimizar contenidos para posicionar mejor en buscadores (SEO)	4	1,5%			4
13. Congreso Formate/Me	4	1,5%			4
14. Jornada sobre "Ciberseguridad y Compliance" Ponencia: Beneficios de implantar protocolos de cumplimiento normativo en relación a la seguridad tecnológica			1	0,5%	1
15. I SIMPOSIO ALTAS CAPACIDADES	5	1,5%			5
16. El Compliance en el ámbito del Derecho de Sociedades	2	0,8%	1	0,5%	3
17. Jornadas para directivos de centros preparadores Oficiales adscritos a Exams Andalucía. " Enhancing your business projects"	2	0,8%			2
TOTAL	290	67,5%	77	22,5%	367

GRÁFICO 38: FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2020.

4. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DATOS CUALITATIVOS

4.1 CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

4.1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

- Cumplir los requisitos exigidos y acordados con los clientes y con los requisitos legales que nos aplican (calidad, medio ambiente, seguridad laboral, protección de datos y educación).

- Comprometernos a mejorar de forma continua la calidad de nuestros servicios manteniendo las expectativas de futuro, aumentando la gama de servicios.

- Facilitar la participación del personal en la consecución de los objetivos y metas marcados anualmente para la mejora de la calidad y la gestión ambiental de nuestra entidad.

- Satisfacer a nuestros empleados/as en las necesidades que les puedan surgir en el desempeño de su puesto surgir en el desempeño de su puesto de trabajo con el establecimiento de activos canales de comunicación.

- Utilizar todos los medios a nuestro alcance para evitar que se produzcan accidentes laborales o medioambientales.

- Disminuir y prevenir la contaminación e impactos de nuestra actividad en el medio ambiente.

- Velar por el cumplimiento normativo penal y cultura ética.

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

Rube Servicios Pedagógicos SL, es una empresa consolidada en el diseño, organización y gestión de proyectos y actividades en los campos de la formación, y los servicios ocio, educativos y de animación sociocultural para escolares, mujeres y mayores.

La formación pedagógica de su equipo directivo y la experiencia acumulada, además de la seguridad en las actividades y la flexibilidad de nuestros servicios, garantizan la total satisfacción de nuestros clientes y la configuración como la mejor de las alternativas. La cultura de la calidad superior se compromete con los valores de respeto en el medio ambiente, inclusión educativa y social, la discriminación positiva y la calidad en el empleo.

4.1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

Hasta octubre de 2020 hemos seguido una certificación de calidad ISO 9001 y ISO 14001, la cual nos han servido para dotarnos de herramientas y procedimientos para garantizar la calidad del servicio final, así como un sistema de evaluación y mejora continua.

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

Un primer grupo de interés de la organización que forman parte del entorno interno son los directivos, todos los empleados y colaboradores vinculados de forma directa a la actividad empresarial ya sea comercial, productiva o de servicio.

La responsabilidad social se manifiesta en la creación de las condiciones de trabajos adecuadas, seguridad e higiene, entorno medioambiental favorable, conducir la organización, al cumplimiento de las metas que influye de manera directa en las buenas relaciones con los grupos de interés y manifestándonos al mismo tiempo hacia los públicos externos.

Las estrategias y planes son reflejadas en la relación con los clientes desde el punto de vista de satisfacer las necesidades de los mismos. Estos son públicos que poseen un alto nivel de exigencia ya que demandan el cumplimiento de la empresa respecto a sus necesidades.

En nuestra cultura principalmente definida por el servicio, nuestro principal activo está poblado por diferentes profesiones que traen diferente formación y diferentes motivaciones. Ello conduce a establecer un vínculo de confianza y credibilidad con la organización.

4.1.5 ¿Con qué enfoque?

Se orienta a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés, conjugándose una serie de acciones socialmente responsables (educación, salud, deporte, ocio etc.).

Dentro de las orientaciones estratégicas están: la orientación hacia el cliente, hacia las personas, hacia los resultados, hacia la innovación, hacia los costes, hacia la propia empresa. Relacionándose estas orientaciones estratégicas de la cultura organizacional con ese entorno interno y externo de la Responsabilidad Social Empresarial.

4.1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

Se fomentan las siguientes acciones ligadas a estos ámbitos clave:

- Medioambiente: Tenemos una guía para el personal sobre buenas prácticas ambientales con el fin de sensibilizar y capacitar a los trabajadores de la empresa; Creamos contenidos en nuestras actividades que fomentan una mayor cultura de reciclaje y de prevención de la contaminación.

- Calidad: Se mide la satisfacción de los clientes a través de cuestionarios y el control de procesos.

4.2 SELECCIÓN

4.2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P.ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)

- Por necesidades de los servicios y casos excepciones por sustituciones bien motivadas por baja temporales como maternidad o bajas definitivas por periodo de finalización de contrato.

4.2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

- Candidaturas espontaneas.
- Referencias del personal de la plantilla.
- Redes sociales.
- Anuncios.

4.2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Los contratos públicos la administración y los servicios privados la empresa.

4.2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

La administración define los perfiles requeridos para los servicios para cada y para la privada es la dirección de la empresa junto a los coordinadores buscan aquellos perfiles que mejor se puedan adaptar al puesto.

4.2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Sí No

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

- redes sociales
- Bolsa de CV
- Organismos que dedican al empleo.....

4.2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba	Eliminatoria	
	SI	NO
Entrevista de trabajo	x	
Formación		x
Experiencia acreditada		x

4.2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

1ª fase: Identificación de la vacante: Directivos/as, Coordinadores/as, administración

2ª fase: Búsqueda de candidatos: Directivos/as Coordinadores/as, administración

3ª fase: Atraer y captar candidatos: Directivos/as Coordinadores/as, administración

4ª fase: Recepción de solicitudes de empleo: Directivos/as Coordinadores/as, administración

4.2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Directivos/as

4.2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

- Actitud: Disponer de una actitud de mejora, de constante aprendizaje y de apertura de mente, nos ayudará a adaptarnos a las características del puesto y será una característica muy valorada por cualquier empleador

- Polivalencia: Ser un profesional polivalente que aúne diferentes habilidades
- Adaptación al cambio: se valora que los trabajadores sepan adaptarse y dar lo mejor de sí incluso en situaciones menos favorables.
- Trabajar en equipo: Saber coordinarse y ser capaces de trabajar con otras personas, lo que nos hará mucho más eficaces y productivos.
- Compromiso: La perseverancia y la determinación es una de las características que marcan si un proyecto llega a buen puerto o no. Compromiso también para ser capaz de centrarse en el proyecto sin distracciones.

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

4.2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? Sí No
 En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES
Directivos/as	Propio nacimiento de la empresa.
Monitores y monitoras (servicios educativos)	Una explicación a esto puede ser, como se recoge en El Plan para la Igualdad en la Educación elaborado por la Conserjería de Educación y aprobado en 2005, donde ya se refleja la feminización de la enseñanza, "La concentración de mujeres docentes es mayor en aquellos niveles en los que, tradicionalmente, el cuidado del alumnado tiene una mayor relevancia".

4.3. FORMACIÓN

4.3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación? Sí No

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios Empresa externa que gestiona la Prevención de Riesgos Laborales

4.3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Necesidades de la empresa:

Mediante la observación directa. Se estudia la situación de la empresa con respecto a las exigencias del mercado, así como la existencia de puntos que se consideran como débiles y que puedan afectar al avance, evolución y productividad de la empresa.

Necesidades del trabajador o trabajadora:

Aquellos empleados que muestran interés por una formación continua se informan si hay cursos que puedan ser bonificados.

4.3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicas de habilidades, etc.)?

- Curso de Prevención de Riesgos Laborales.

- Curso de Primeros Auxilios.

• Especialización técnica	<input checked="" type="checkbox"/>
• Desarrollo de carrera	<input type="checkbox"/>
• Formación genérica	<input checked="" type="checkbox"/>
• Transversal	<input checked="" type="checkbox"/>
• Otros. Cuáles	<input type="checkbox"/>

4.3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	20	6%	4	1%	24
Formación genérica	261	71%	72	19,75%	333
Desarrollo de carrera					
Transversal	9	2%	1	0,25%	10
TOTAL	290	79%	77	21%	367

4.3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? Sí No

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿Por qué razones?

4.3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? Sí No

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

4.3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

4.3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Servicio que presten en la empresa: Servicio de Aula Matinal, Servicio de Dinamización de Equipamientos...

4.3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

La formación es de carácter Voluntario Obligatorio

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

4.3.11 Los cursos se realizan

En el lugar de trabajo	Casi siempre	
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	
	Nunca	
On-line	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	
	Nunca	

En jornada laboral	Casi siempre	
	Ocasionalmente	
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	

4.3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:
Formación genérica	Todo el personal de la plantilla
Formación transversal	

4.3.13 De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Dentro del horario de trabajo es imposible, ya que los monitores y las monitoras se encuentran con los niños y niñas.

4.3.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? Sí No
 En caso afirmativo ¿de qué tipo?

4.3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?

Sí No

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden:

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total

4.3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? Sí No

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

Sí No

4.3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? Sí No

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido
Directivos/as	Cultura de igualdad
Coordinadores/as	Política de igualdad
Monitoras y monitores	Política de igualdad

4.3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

Sí No

4.4 PROMOCIÓN

En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

Criterio nº 1: Elaboración un job description atendiendo a:

- qué es lo que tiene que tener en cuenta en el puesto específico

- qué competencias básicas debe dominar.

- qué competencias específicas debe tener.

- qué competencias complementarias son valorables para el puesto.

Criterio nº 2: Evaluación del desempeño y del entorno de trabajo, atendiendo a criterios cualitativos.

Criterio nº 3: Los valores del candidato. Atención a sus habilidades sociales y valores personales de cada uno de los potenciales candidatos y candidatas.

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

- Formación académica

- Experiencia demostrable

- Disponibilidad geográfica

4.4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?

Sí No

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

4.4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización? No

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

4.4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.

Valoración del personal respecto a:

- qué es lo que tiene que tener en cuenta en el puesto específico.

- qué competencias básicas debe dominar.

- qué competencias específicas debe tener.

- qué competencias complementarias son valorables para el puesto.

4.4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

- Directivos/as

4.4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?

Sí No

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

Teléfono.Redes sociales

4.4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?

Sí No

4.4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

Sí No

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

Sí No

4.4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? Sí No

4.4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? Sí No

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

4.5 POLÍTICA SALARIAL

5. ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

- La subida está marcada por el II convenio estatal de ocio, educativo y animación sociocultural

4.5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

- Complemento de disponibilidad.

- Complemento de responsabilidad.

4.5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

- Tienen derecho a percibir dichos complementos las trabajadoras y los trabajadores que hayan realizado las funciones que dan derecho al cobro de los mismos.

4.6 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

4.6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Guardería de empresa	<input type="checkbox"/>
Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
Campamento de verano para hijo/as	<input type="checkbox"/>
Jornadas reducidas	<input checked="" type="checkbox"/>
Flexibilidad de horarios	<input checked="" type="checkbox"/>
Jornada coincidente con el horario escolar	<input type="checkbox"/>
Teletrabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input type="checkbox"/>
Otros. Cuales	<input type="checkbox"/>

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley.

4.6.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres Hombres

¿Cuáles considera que son las razones?

- La maternidad

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

Madres	Padres	Total
4	0	4

4.6.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Mujeres Hombres

¿Cuáles consideras que son las razones?

- Permisos por maternidad

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

- No, debido a que la mayoría de la plantilla son mujeres.

4.6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía? Sí No

En caso afirmativo, razones en qué sentido

4.7 COMUNICACIÓN

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

Reuniones	<input checked="" type="checkbox"/>
Presentaciones a la plantilla	<input type="checkbox"/>
Correo electrónico	<input checked="" type="checkbox"/>
Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
Tablón de anuncios	<input checked="" type="checkbox"/>
Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
Cuestionarios de obtención de información	<input type="checkbox"/>
Manuales	<input type="checkbox"/>
Publicaciones	<input type="checkbox"/>
Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
Buzón de sugerencias	<input type="checkbox"/>
Intranet	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros. Cuáles.....	

4.7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? Sí No

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

4.7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Sí No

- La mayoría de la plantilla es mujer.

- Las ofertas publicadas no contienen lenguaje sexista.

- Los cuestionarios realizados muestran que no existe diferencias entre hombres y mujeres.

4.7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?

Sí No

En caso afirmativo

a) Indicar cuáles:

- Correo electrónico.

- Teléfono.

- Whatsapp.

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

Rara vez	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>
A menudo	<input checked="" type="checkbox"/>

4.8 AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

4.8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? Sí No

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? Sí No

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

4.8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

Personas de discapacidad	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Personas inmigrantes	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Jóvenes	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Mujeres víctimas de violencia de género	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros: Maltrato doméstico	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>

4.8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? Sí No

En caso afirmativo especificar cuáles.

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

4.9 REPRESENTATIVIDAD

4.9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia? Servicios educativos

¿Y menos? A principios de 2020 la directiva esta compuesta por 2 mujeres y 1 hombre. A finales de 2020 solo

¿A qué cree que se debe? Puesto monitora: feminización del sector y socialización.

4.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4.10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? Sí No

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

4.10.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

Sí No

4.10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Medidas de prevención	Procedimientos específicos

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

4.11 RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

4.11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? Sí No

En caso afirmativo,

a) ¿Cuáles son las conclusiones? Plan de Prevención de Riesgos Laborales y reconocimientos médicos.

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?

Sí No

En caso afirmativo ¿cuáles?

Durante el Riesgo en el Embarazo, lactancia y maternidad necesitan ser sustituidas.

En el caso de los hombres sólo durante el permiso de paternidad.

4.11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? Sí No

En caso afirmativo, indicar cuáles.

4.11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? Sí No

4.12 MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

4.12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?

Sí No

4.12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión? Sí No

4.13 CONVENIO COLECTIVO

4.13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Sí	<input checked="" type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla	<input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, indique cuáles en el II estatal de ocio, educativo y animación sociocultural Artículo 34. Plan de Igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, y las de menos de 250 trabajadores/as de establecer medidas que fomenten la igualdad, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Tanto los planes como las medidas afectarán a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos: Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

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

Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Fomentar la conciliación de la vida familiar en el caso de los hombres.

El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- Estructura de la plantilla.
- Contratación.
- Jornada y vacaciones.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.

1. Se creará una Comisión formada de manera Paritaria y tendrá como objetivo desarrollar el Plan.

2. El Plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

1.ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

2.ª Fase: Diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan, que deberán ser concretas y medibles.

4.ª Fase: Aplicación/ ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.1. Ficha Técnica:

Denominación social:	Rube Servicios Pedagógicos SL
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Actividad:	Educación
Provincia:	La Línea de la Concepción
Municipio:	Cádiz
Dirección:	C/ Ter, nº 63, 3ª-C
Teléfono:	958582096/ 635658081
Página Web:	www.rubesp.com
Recogida diagnóstica:	19/10/2020
Registro del plan de Igualdad:	11/11/2020
Personas de contacto:	Olga Mª Avila Jorge Díaz
E-mail:	jdiaz@rubesp.com

5.2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

Rube Servicios Pedagógicos SL, desde su creación en febrero 2003 de, se

ha dedicado a la gestión de programas deportivos, educativos, animación de eventos y culturales, ocio y tiempo libre y a la formación profesional. Para hacerlo posible contamos con una plantilla cualificada y especializada en el ámbito educativo que cuenta con las aptitudes y actitudes necesarias para ello. Nuestra visión es ser una empresa consolidada y en continuo crecimiento, distinguida por proporcionar una variedad de servicios, y una calidad en las distintas actividades y clientes, una ampliación de oportunidades de desarrollo profesional y personal y una contribución positiva a la sociedad.

Rube Servicios Pedagógicos SL, cuenta en el año 2020 con una plantilla 85 trabajadoras y trabajadores. El objetivo básico que persigue el área de Recursos Humanos es utilizar de manera óptima los recursos humanos de la organización, dentro de un buen clima de trabajo, mediante el conocimiento del potencial humano para permitir fijar unas políticas de igualdad en la publicación de ofertas de empleo en términos de igualdad y la utilización de lenguaje no sexista, igualdad salarial entre mujeres y hombres, protección a las víctimas de violencia de género garantizándoles la reorganización del tiempo de trabajo si fuera necesario y la movilidad geográfica, comunicación interna y externa utilizando un uso del lenguaje no discriminatorio y selección de personal por cualificación requerida, sin considerar aspectos de la vida personal.

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

5.3. ANÁLISIS

5.3.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA EMPRESA

De los datos aportados por la empresa se observa una desproporción en la plantilla ya que el 15% son hombres y el 85% son mujeres. Sin embargo, dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo y requeridos para cada puesto.

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

En cuanto, al departamento de los monitores el 5% para los hombres y para las mujeres 31%, predominando el intervalo de edad entre 25 a 34 años por lo que tiene una plantilla joven. Por otro lado, el otro intervalo de edad entre 35 a 45 años lo ocupan el 22% para las mujeres y para los nombres 5%.

Ahora bien, la mayoría tiene una experiencia en la entidad de menos de 6 meses con el 14% para los hombres y el 85% para las mujeres. Esto se debe, a los servicios ofrecidos son contratos públicos que tiene un tiempo determinado, como es caso del periodo del curso escolar. Siendo la asignatura pendiente el área de personal atención directa de donde todos los contratos son temporales a tiempo parcial. Este aspecto conlleva la gravedad de que es el conjunto de procesos de trabajo con 4 horas o 7,30 horas semanales.

Por los que se refiere a la distribución por niveles en la organización en mandos intermedios en la coordinación lo ocupan una mujer.

En cuanto a niveles salariales no existe brecha salarial de género, en los datos cuantitativos y cualitativos, en términos generales no se observa una desproporción a favor de los hombres.

Cabe mencionar, que se han analizado los procesos de selección, contratación y bajas concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de la plantilla. El 20% de las incorporaciones del 2019 son hombres y el 78% son mujeres, casi todo toda la plantilla. Y las incorporaciones de 2020 hasta octubre, son hombres con el 20% y las mujeres 80%. Por otro lado, las bajas por finalización de contrato con mayor porcentaje para los hombres y para las mujeres se encuentran en el intervalo de 20 a 29 años. Respecto a las bajas son por finalización de contratos, a expensas de cuando comience el curso escolar y la fecha de prestación de los distintos servicios, y si los trabajadores y las trabajadoras van a continuar prestando el servicio.

Además, se analizan los permisos y excedencias referidos a la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En los datos aportados se concluye que las mujeres disfrutan en mayor proporción que los hombres la conciliación. Debido fundamentalmente a permisos temporales. En este el último año 4 mujeres disfrutaban de la maternidad. Esto es debido, a una tardía maternidad entre los y las jóvenes. Y dos mujeres de excedencia a cargo de hijos/as y 1 mujer excedencia a cargo de un familiar.

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

Por último, en la política de formación se han realizado curso de formación genérica de nociones básicas de prevención y emergencia en primeros auxilios con el xx% para las mujeres y para los hombres el xx%. Y en formación transversal el curso de sensibilización en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el x% para las mujeres y el x% para los hombres.

5.3.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

Desde el punto de vista de la parte trabajadora hay que indicar que manifiestan una relación satisfactoria entre trabajadores y trabajadoras y la empresa.

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

En cuanto a la formación específica a la parte trabajadora están de acuerdo en realizar la formación específica sobre igualdad de oportunidades como una de las medidas prioritarias en el plan de igualdad.

5.3.3. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de 28 mujeres y 5 hombres con un total de 33 cuestionarios que han sido los que han entregado a la dirección de la empresa al correo jdiaz@rubesp.com.

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

RESULTADOS SOBRE LA MUESTRA DE MUJERES	SI	NO	NS/NC
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	86%		14%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	82%		18%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	75%		25%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	68%	4%	29%
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	75%	7%	18%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	36%	43%	21%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	79%	11%	4%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	75%	21%	4%

Los datos son bastante positivos viviendo además del colectivo femenino. Destaca el 86% que dice que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades. Seguido, del 82% opina que tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal. El 79% del personal que sabría qué hacer en caso de acoso y el 79% opina que no cobra menos que su compañero/a. Continuado del 75% que opina que acceden por igual a la formación. La asignatura pendiente, completamente coherente con lo ya recogido en este documento es que el 29% de las trabajadoras no conoce los procesos en materia de promoción. Es llamativo que, aunque el 75% indica que se favorece la conciliación, sólo el 36% afirma conocer las medidas de dicha conciliación. Y, por último, el 75% cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa.

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

RESULTADOS SOBRE LA MUESTRA DE HOMBRES	SI	NO	NS/NC
¿Se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades?	80%		20%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	80%		20%
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	80%		20%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	60%		40%
¿Cobra menos que su compañero/a?		80%	20%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?	80%		20%
¿Se conocen las medidas de conciliación que están disponibles?	40%	20%	40%
¿Sabría qué hacer a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	80%		20%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	80%		20%

Los datos son bastante lógicos viniendo de la muestra es masculina. A destacar el 80% opina que se accede por igual a la formación y el 80% cree que tiene las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal e igual con este porcentaje opina que se tienen en cuenta la igualdad de oportunidades. Seguido del 80% opina que sabría qué hacer en caso de acoso. Continuado, que el personal masculino opine que la empresa favorece la conciliación familiar con el 80% y es llamativo que el 20% no conoce las medidas de conciliación. El 80% del grupo masculino cree necesario un Plan de Igualdad en la empresa. Los porcentajes son parecidos en lo fundamental con los recogidos en la muestra femenina.

5.3.4. PROPUESTAS DE MEJORA

Propuesta	Área de Intervención
Elaborar el manual acogida que incluya las medidas de conciliación	Recursos Humanos
Realizar campañas de sensibilización y formación específica sobre en la igualdad de oportunidades.	Recursos Humanos
Establecer un sistema de evaluación y seguimiento del Plan	Recursos Humanos
Protocolo actuación de acoso sexual y por razón de sexo	Prevención de riesgos laborales

5.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Rube Servicios Pedagógicos SL, ha mostrado desde 2011, una especial preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes de su plantilla desarrollando su política de igualdad reflejada en el actual plan. Los datos recogidos en el diagnóstico es consecuencia de una mejora continua, entendiéndose dicho diagnóstico como una oportunidad de crecimiento y una ocasión de mejora.

Se ha contemplado la figura de la técnica de Igualdad que ha participado en la elaboración del plan de igualdad junto con el departamento de Recursos Humanos y la comisión de igualdad a través de reuniones de aula virtual presencial o por vía e-mail.

Tras el análisis de los datos evidencian una desproporción de la plantilla, siendo mayoría mujeres (segregación horizontal). Este es debido, a la feminización de la enseñanza, se encuentra en la educación infantil y juvenil. Por lo que se refiere a la distribución por niveles en la organización de coordinación y dirección es paritaria

(una mujer y un hombre). Para finalizar, destacamos algunas recomendaciones; una se aprecia en el ámbito de la sensibilización en el contexto laboral, en la que se promuevan campañas de sensibilización sobre el significado de la igualdad de oportunidades y se garantice acciones formativas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y otra se encuentra en establecer el protocolo de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo en nuestra empresa. También, se ha recomendado una manual de acogida en la empresa donde se incluya las medidas de conciliación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

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

ÁMBITO 1: ACCESO AL EMPLEO SELECCIÓN

ÁMBITO 2: CONDICIONES EN EL TRABAJO

ÁMBITO 3: PROMOCIÓN, PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ÁMBITO 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

ÁMBITO 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁMBITO 6: USONO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

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

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

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

7. ÁMBITOS, OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

ÁMBITO 1: ACCESO AL EMPLEO SELECCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.1 La empresa fomentará que en los procesos de reclutamiento, selección y promoción profesional se integre el principio de igualdad, aplicando criterios de objetividad mérito, capacidad y adecuación del puesto.

1.2 Contratación de la figura de la agente de igualdad durante para implantación de las medidas prioritarias del plan de igualdad.

1.3 Mantener en los procesos selectivos y de contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.

1.4 Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista una segregación ocupacional.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Revisar los procesos de selección con perspectiva de género.

- Establecer un procedimiento escrito para insertar esta perspectiva en los procesos de selección.

- Promover la contratación de grupos en riesgo de exclusión social.

- Establecer colaboración con entidades de formación para que la plantilla esté formada en materia de igualdad y que se pueda acceder a puestos menos representados y representadas.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable de la selección. Departamento de los Recursos Humanos.

Calendario: Noviembre

Duración: Constante

Difusión: Publicaciones de ofertas de empleo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación.

Nº de personas contratadas que forman parte de los considerados grupos de riesgos de exclusión

Nº de candidatos/as, segregados por sexo, que acceden a las ofertas de empleo

Nº de contrataciones realizadas a trabajadores/as segregados por sexos

Indicador:	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo					

ÁMBITO 2: CONDICIONES DEL TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICOS:

1.1 Garantizar la aplicación del principio de equidad: a similar responsabilidad igual salario en todos sus conceptos, teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo del sector vigente.

1.2 Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios.

- Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando las posibles vacantes a tiempo completas a los trabajadores y trabajadoras.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable RRHH y comisión de igualdad

- Departamento de los Recursos Humanos

Calendario: Diciembre

Duración: Constante

Difusión: Reuniones

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Realizaciones periódicas de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Indicador:

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

ÁMBITO 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

3.1 Fomentar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la empresa atendiendo a las características del puesto de trabajo (equipo directivo, mandos intermedios, personal cualificado, etc.).

3.2 Garantizar la perspectiva de género en la descripción del trabajo.

3.3 Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran subrepresentadas y subrepresentados.

3.4 Favorecer el acceso a la promoción a trabajadores y trabajadoras en situación de excedencias, baja de maternidad o paternidad, embarazo, reducción de jornada o cuidado de personas dependientes.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Realizar cursos y jornadas de sensibilización en la igualdad de oportunidades dirigida al equipo directivo y RRHH y a mandos intermedios y personal de la plantilla.

- Revisar las descripciones de los puestos de trabajo del convenio colectivo de aplicación desde la perspectiva de género.

- Informar, formar y motivar a mujeres y hombres para que participen en procesos de promoción profesional.

- Acciones de discriminación positiva para puestos subrepresentados en caso de equidad en el acceso al puesto de trabajo.

- Facilitar los horarios para la formación sean compatibles con la conciliación familiar, laboral y personal.

- Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable de la formación/persona experta en igualdad

Departamento de los Recursos Humanos y entidad formadora externa.

Calendario: noviembre/febrero

Duración: Constante

Difusión: Vía e-mail.

Mecanismos de seguimiento y evaluación.

Número de horas de formación segregada por sexo.

Número de trabajadores y trabajadoras participantes en los cursos, teniendo en cuenta el departamento al que corresponden.

Nº de promociones segregada por sexo.

Indicador:

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

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

ÁMBITO 4: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

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

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

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Realizar campañas de sensibilización en días relevantes en materia género.

- Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

- Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través del manual de acogida.

- Realizar un estudio que aparte datos acerca de la posibilidad de introducir flexibilidad horaria a la entrada y la salida, en los puestos que lo permitan sus funciones.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable RRHH Y comisión de igualdad

- Departamento de los Recursos Humanos y de coordinación.

Calendario: Enero

Duración: Constante

Difusión: Reuniones y e-mail.

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Nº de reuniones

Nº de puestos con horario flexible

Indicador:

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

ÁMBITO 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

5.1 Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género y dar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

5.2 Prevenir la discriminación por razón de sexo y evitar abusos laborales por esta causa, impulsando el conocimiento de hechos constitutivos de estos actos e implantando protocolos de actuación necesarios para sus garantías.

5.3 Mantener un entorno laboral en la compañía donde se respete la dignidad de las personas sin distinción por motivo de raza, sexo, religión u opinión de acuerdo a la normativa vigente y reconocer y garantizar el derecho a todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Establecer un protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual dentro de la empresa.

- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, realizando campañas de sensibilización y de información, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.

- Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Persona y Departamento responsable:

- comisión de igualdad y la persona instructora elegida por la denunciante.

- Departamento de los Recursos Humanos.

Calendario: Febrero

Duración: Constante

Difusión: Reuniones, página web, redes sociales y e-mail.

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Reuniones periódicas

Nº de formación específica

Indicadores:

Tabla de denuncias por acoso moral o sexual					
Denuncias por acoso moral o sexual	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Denuncias recibidas					
Denuncias comprobadas					
Sancionadas					

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

ÁMBITO 6: USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

6.1 Las acciones de comunicación tanto internas como externas de la compañía deberán realizarse desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista, mediante el uso de un código sencillo de buenas prácticas.

6.2 Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

6.3 Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna o externa.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN:

- Revisión de toda la documentación para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.

Persona y Departamento responsable:

- Persona responsable comunicación externa (informático).

- Departamento de los Recursos Humanos.

Calendario: Marzo

Duración: Constante

Difusión: e-mail, página web y redes sociales

Mecanismos de seguimiento y evaluación:

Nº documentos revisados

Indicadores: Revisión anual del alcance obtenido por las medidas adoptadas.

8. EVALUACIÓN

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

Se evaluarán los siguientes aspectos:

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

ACCION			
OBJETIVO			
RESPONSABLE			
DESCRIPCION			
ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	HECHO
MEDIOS			
DURACION			
OBSERVACIONES			

9. ANEXOS

ANEXO I: DOCUMENTOS PREVIOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De una parte, empresarial:

- Dirección: Jorge José Díaz Moreno

- RRHH: Olga María Ávila del Río

De otra parte, trabajadora:

- Monitora: Melody Coronil Quirós

- Monitor: Alvaro Valverde Montiel

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

EXPONEN:

Que, con fecha a 1 de octubre de 2020, la representación de empresa y la parte de los trabajadores como desarrollo del artículo 34 del vigente Convenio Colectivo Marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la empresa, Rube Servicios Pedagógicos SLL que permite abordar la forma conjunta la discriminación y desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad.

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

Primero: Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

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

Segundo: Composición de la Comisión de Igualdad.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de la parte trabajadora con un número de (2) integrantes y por parte de la empresa (2) integrantes. Tercer. Diseño del Plan de Igualdad para toda la empresa.

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

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

Cargo	Nombre	DNI	Firma
Directivo	Jorge José Díaz Moreno	32054***-G	
Administrativa	Olga Mª Ávila del Río	75928***-W	
Monitora	Melody Coronil Quirós	76645***-A	
Monitor	Alvaro Valverde Montiel	76431***-X	

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

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

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH). La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por (2) por la parte empresarial y (2) de la parte trabajadora, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto. Quienes componen la Comisión de Igualdad, a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con carácter (mensual).

- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimos de (10 días) laborales.

- De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)

- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo dos años) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

. Igualdad de trato y de oportunidades en: Acceso al empleo Clasificación profesional y Formación Promoción.

. Retribuciones (incluidas variables) Jornada y distribución del tiempo de trabajo Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

. Discriminación por embarazo y maternidad.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

DISPOSICIÓN FINAL presente acuerdo será trasladado a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro y publicación.

En Cádiz a 1 de octubre de 2020.

Cargo	Nombre	DNI	Firma
Directivo	Jorge José Díaz Moreno	32054***-G	
Administrativa	Olga Mª Ávila del Río	75928***-W	
Monitora	Melody Coronil Quirós	76645***-A	
Monitor	Alvaro Valverde Montiel	76431***-X	

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

NOMBRE EMPRESA: RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS SL

- Jorge José Díaz Moreno
- Olga María Ávila del Río

PARTE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Melody Coronil Quirós
- Alvaro Valverde Montiel

ASISTENCIA TÉCNICA EN IGUALDAD

- M^a Jesús Cáceres De la cruz

Exponen

Que desde el día 01 de octubre de 2020, fecha en el cual se constituyó la Comisión de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Rube Servicios Pedagógicos SL.

Firmantes:

Cargo	Nombre	DNI	Firma
Directivo	Jorge José Díaz Moreno	32054***-G	
Administrativa	Olga M ^a Ávila del Río	75928***-W	
Monitora	Melody Coronil Quirós	76645***-A	
Monitor	Alvaro Valverde Montiel	76431***-X	
Asistencia Técnica en Igualdad	M ^a Jesús Cáceres De la cruz	47207***-X	

En Cádiz 01 de octubre de 2020

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

NOMBRE EMPRESA: RUBE SERVICIOS PEDAGÓGICOS SL

- Jorge José Díaz Moreno
- Olga María Ávila del Río

PARTE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

- Melody Coronil Quirós
- Alvaro Valverde Montiel

Exponen

Que desde el día 06 de noviembre de 2020, fecha en el cual se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Rube Servicios Pedagógicos SL.

Firmantes:

Cargo	Nombre	DNI	Firma
Directivo	Jorge José Díaz Moreno	32054***-G	
Administrativa	Olga M ^a Ávila del Río	75928***-W	
Monitora	Melody Coronil Quirós	76645***-A	
Monitor	Alvaro Valverde Montiel	76431***-X	

En Cádiz 06 de noviembre de 2020

ANEXO II: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

MANEJO MANUAL DE CARGAS	FRECUENCIA	Semana inicio del riesgo embarazo único		Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple	
		Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.
>10 kg	>4 veces/hora	20	22	18	20
	<4 veces/hora	24	26	22	24
>4-10 kg	>4 veces/hora	24	28	22	26
	<4 veces/hora	28	34	26	32
< 4 kg		No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

FLEXION DEL TRONCO	Semana inicio del riesgo embarazo único		Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple	
	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.
Repetidamente (más 10 veces/h)	20	24	18	22
Intermitente (<10 y >2 veces/h)	28	32	26	30
Intermitente (<2 veces/h)	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

ESCUELA Y POSTES VERTICALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana inicio del riesgo embarazo único	Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple
<4 veces/ jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	34	32
4 a 8 veces/ jornada	Más de 4	20	18
	Menos de 4	26	24
>8 veces/jornada	Más de 4	18	16
	Menos de 4	20	18

BIPEDESTACION ININTERRUNPIDA ESTÁTICA	Semana inicio del riesgo embarazo único		Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple	
	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.
>=4 horas por jornada (sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	22	24	20	22
>=3 horas por jornada	24	26	22	24
>=2 horas por jornada	28	30	26	28

BIPEDESTACION ININTERRUNPIDA ESTÁTICA	Semana inicio del riesgo embarazo único		Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple	
	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.
>= 50% (mitad) de jornada (sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	30	34	28	32
>=33% (una parte de la jornada)	34	No existe riesgo	32	No existe riesgo
>=25% (una cuarta parte de la jornada)	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

ACTIVIDAD DEPORTIVA	ACTIVIDAD	Semana inicio del riesgo embarazo único		Semana de inicio del riesgos embarazo múltiple	
		Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.	Jornada de 40 h/sem.	Jornada de 20 h/sem.
Deportiva profesional	Deporte con riesgo de contacto	12	12	12	12
	Deportes que generen un importante aumento de la presión abdominal	22	22	20	20
	Deportes que conlleven flexo extensiones de forzadas del raquis lumbar	22	22	20	20
Profesoras de gimnasia	De baja demanda física	30	34	28	32
	De alta demanda física	24	26	22	24
	De contacto repetido	12	12	12	12
Profesoras de deporte multiaventura / Profesiones prohibidas por ley en embarazadas	Riesgo de impacto pélvico indirecto de alta energía (paracaidismo, parapente)	12	12	12	12
	Riesgo de impacto pélvico indirecto repetido (rating, esquí, acuatático, equitación)	12	12	12	12
	ANEXO VIII Real Decreto 298/2009	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud

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

INDICE

1. Introducción
2. Definiciones
3. Objetivos y medidas
4. Procedimiento de actuación

1. Introducción
Rube Servicios Pedagógicos SLL, ha aprobado el siguiente protocolo de actuación para establecer un procedimiento de medidas a seguir cuando se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en su empresa.

2. Definiciones

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

• ACOSO SEXUAL: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". (Artículo 7.1)

• ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". (Artículo 7.2)

El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, como:

- Abuso de autoridad: dar tareas muy por debajo de las capacidades, dejar sin nada que hacer de manera continuada, dar tareas sin sentido.

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

3. Objetivos y medidas

Estos son los objetivos que se pretende conseguir:

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

Objetivos específicos:

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

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

Para cada objetivo se prevén las siguientes medidas:

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

1.1 Se entregará un tríptico del presente protocolo de actuación a todo el personal de la plantilla.

1.2 Se realizará una campaña informativa y de sensibilización sobre el acoso sexual a través de la página web.

1.3 Se ofertará formación específica sobre el acoso sexual en la empresa.

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

2.1 Elaboración e implantación del presente protocolo

4. Procedimiento de actuación:

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

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

Procedimiento informal:

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

Procedimiento formal:

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

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

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

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

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

La Comisión de Igualdad de estudiará el informe de la persona instructora

y adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la Dirección de la Empresa.

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

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

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

- Las sanciones podrán consistir en:

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

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

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

Garantía de confidencialidad

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

ANEXO IV: LEGISLACIÓN VIGENTE

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

ANEXO V: GRÁFICOS DEL DIAGNOSTICO

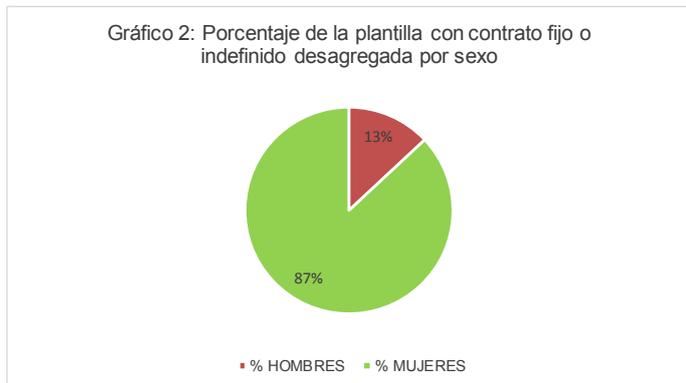
GRÁFICO 1: PORCENTAJE DE COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo, 2020.

Podemos ver, que en la composición de la plantilla el 15% son hombres y el 85% son mujeres. Sin embargo, dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social del momento de incorporaciones de la entidad, así como el reflejo de los perfiles profesionales disponibles en el mercado de trabajo.

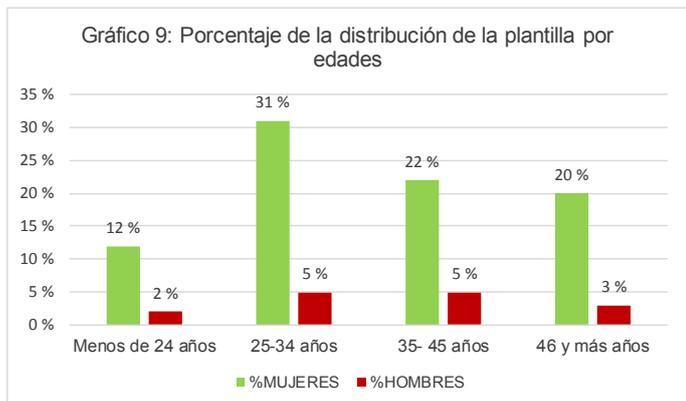
GRÁFICO 2: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo, 2020.

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

GRÁFICO 9: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR EDADES

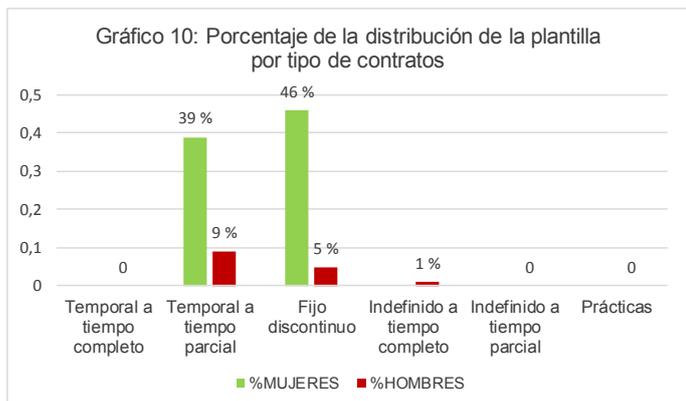


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por edades desagregados por sexo, 2020.

Podemos apreciar, que existen diferencias entre los mayores porcentajes, por un lado, que es una plantilla joven en el colectivo femenino con el 31% ya que se encuentra entre el intervalo de 25 a 34 años y para los hombres con el 5% y por otro lado, por el intervalo edad que comprende entre 35 a 45 años con el 22% para las mujeres y para los hombres con el 5%. Seguido, por una plantilla adulta en el grupo femenino con el 20% y para los hombres con el 3% con el intervalo de más de 46 años.

Esto puede ser, debido a una maternidad tardía o por las responsabilidades de hijas o hijos a cargo. Los intervalos de menor porcentaje se encuentran en el intervalo de los menores de 24 años con el 12% para los hombres y el 2% para las mujeres.

GRÁFICO 10: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo, 2020.

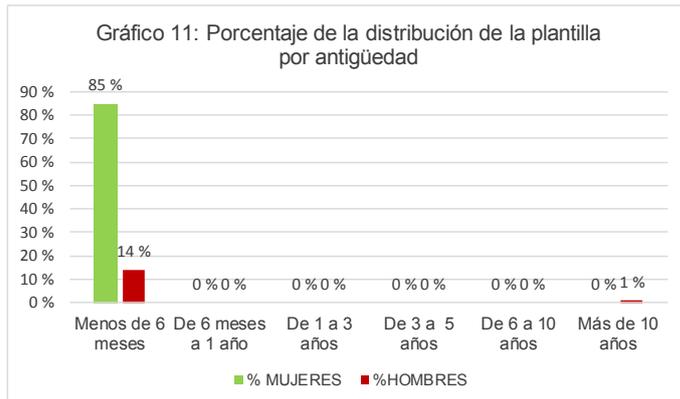
Podemos ver, que la mayoría de la plantilla tiene tipo de contrato fijo discontinuo el con el 5% para los hombres y el 46% para las mujeres.

Seguido, de un tipo de contrato temporal a tiempo parcial del con el 39%

para las mujeres y para los hombres el 9%.

Continuado del tipo de contrato indefinido a tiempo completo solo un hombre. Esto es debido, a los servicios que se desarrolla durante el periodo escolar.

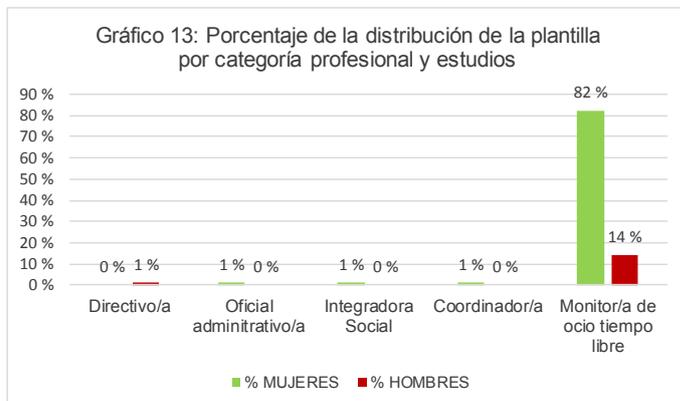
GRÁFICO 11. PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por antigüedad desagregada por sexo, 2020.

Podemos observar, que la empresa cuenta con una antigüedad de menos de 6 meses. Esto es debido, a que plan de igualdad se desarrolla al inicio escolar. El intervalo de antigüedad de más de 10 años, solo un hombre.

GRÁFICO 13: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

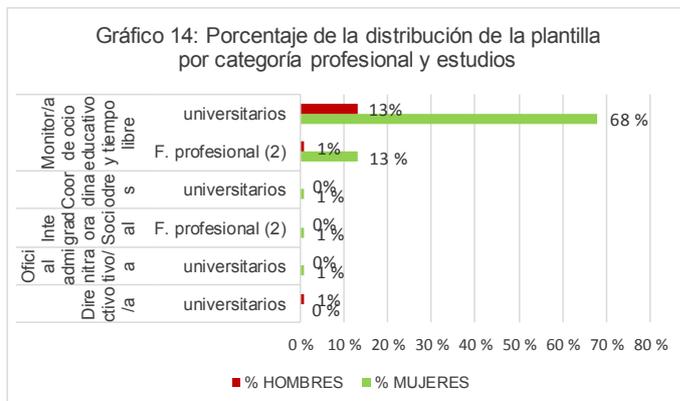


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las categorías profesionales desagregada por sexo, 2020.

Podemos apreciar, que las categorías profesionales de la plantilla se caracterizan por monitores de ocio, educativo y tiempo libre con el 14% y por monitoras de ocio, educativo y tiempo libre con el 82%, ya que son el conjunto de procesos más intensivos en mano de obra en la empresa.

Seguido de los puestos de oficial administrativo, integradora social y coordinador/a con el 1% para las mujeres. Y por último, para la categoría de directivo con el 1% solo un hombre.

GRÁFICO 14: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS.



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

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

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios desagregados por sexo, 2020.

Podemos observar, que el mayor porcentaje del nivel de estudios se encuentra en estudios universitarios con el 68% para las mujeres y el 13% para los hombres en la categoría de monitor/a de ocio, educativo y tiempo libre. Esto se debe a una alta cualificación de los profesionales para los contratos públicos que se presta en la empresa, como el servicio de aula matinal. Seguidos, del nivel de estudios de formación profesional de grado superior con el 13% para las mujeres y el 1% para los hombres.

El resto de categorías profesionales, se aprecia estudios universitarios y formación profesional de grado superior.

GRÁFICO 16: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRA SALARIALES.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por bandas salariales desagregados por sexo, 2020.

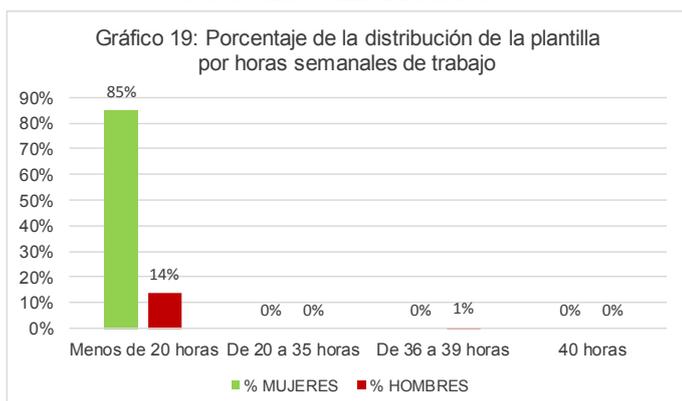
Podemos ver, que el mayor porcentaje de las bandas salariales se encuentra entre 12.001 € y 14.000 €.

Esto se debe a que no existe brecha salarial de género entre los monitores y las monitoras en la empresa. Seguido, de las bandas salariales entre 14.001 € y 18.000 € con el 21% para las mujeres.

Esto puede ser a que la distribución salarial se encuentra en función de las responsabilidades por categoría profesional.

Y por el último, el intervalo 18.001 € y 24.000 € es del cargo directivo con el 1%.

GRÁFICO 19: PORCENTAJE DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO.



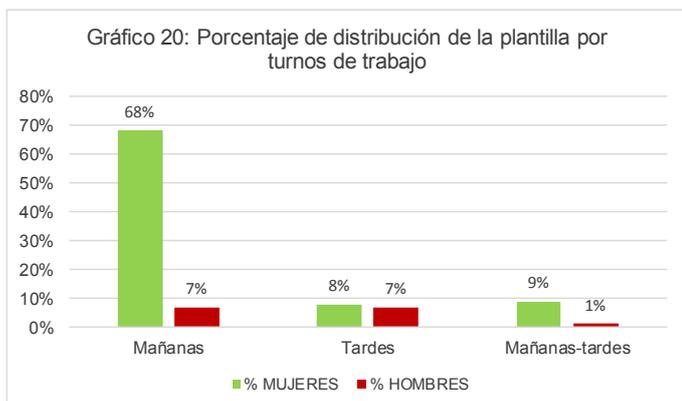
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por horas semanales de trabajo desagregada por sexo, 2020.

Podemos observar, que el mayor porcentaje se encuentra en menos de 20 horas semanales entre mujeres y hombres.

Esto es debido, a los servicios complementarios que presta las empresas en los centros escolares.

La jornada de 36 a 39 horas solo un hombre.

GRÁFICO 20: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por turnos de trabajo desagregada por sexo, 2020.

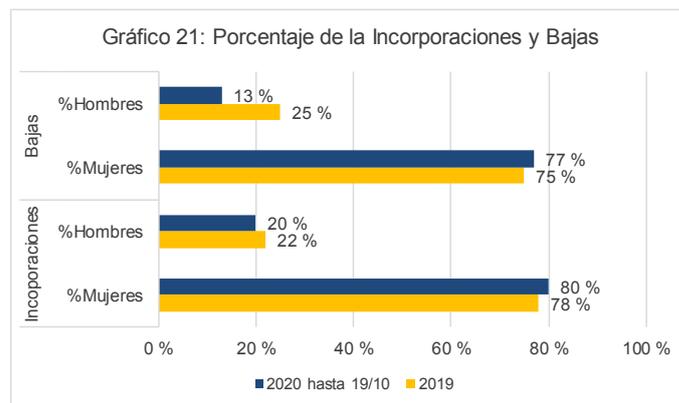
Podemos apreciar, que el mayor porcentaje se encuentra en el turno de mañana con el 68% para las mujeres y con el 7% para los hombres.

Esto es debido a los servicios que ofrece son principalmente aulas matinales en los centros educativos.

Seguido, por el turno de tarde con diferencias poco significativas entre mujeres y hombres.

El turno de mañana-tardes con el 9% para las mujeres y 1% para los hombres. Esto es debido a los puestos de oficina, coordinación y dirección.

GRÁFICO 21: PORCENTAJE DE INCORPORACIONES Y BAJAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de las Incorporaciones y Bajas desagregados por sexo, 2020.

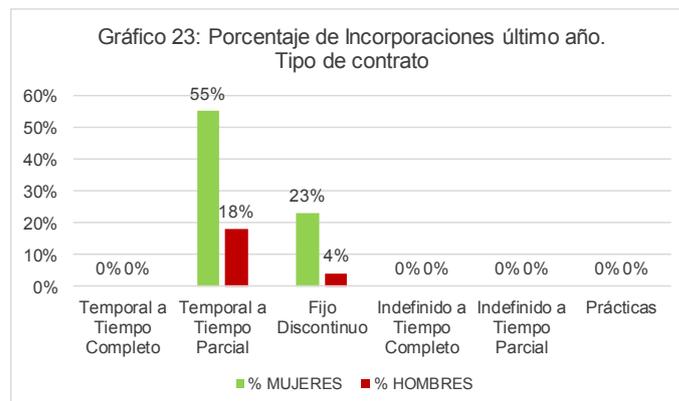
Podemos observar, por un lado, las incorporaciones desde 2020 hasta octubre del 2020, el mayor porcentaje se encuentra para las mujeres con el 80% y para las mujeres y para los hombres con el 20% y para el año 2019 con el 78% para las mujeres y el 22% para los hombres.

Esto se debe, a la gran demanda de mano de obra en los perfiles profesionales de monitoras y monitores.

Y, por otro lado, las bajas de dicho período 2019 son el 75 % para las mujeres y es el 25% para los hombres.

Y destacamos las bajas en 2020 por motivos del COVID-19, con el 77% para las mujeres y para el 13% de los hombres.

GRÁFICO 23: PORCENTAJE DE INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: TIPO DE CONTRATO

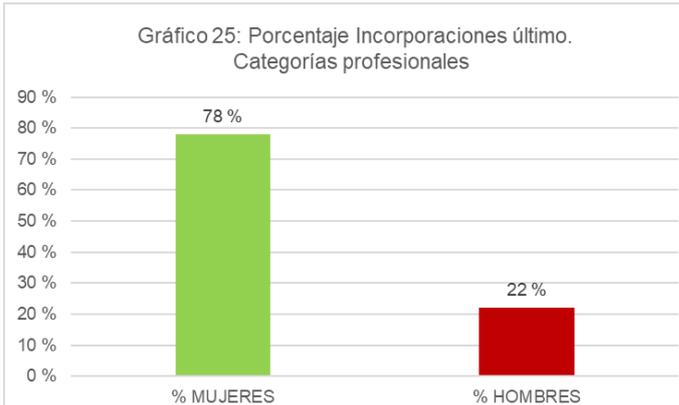


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por incorporaciones último año: tipo de contrato desagregada por sexo, 2020.

Podemos ver, que el mayor porcentaje de incorporaciones en el último año es de tipo de contrato temporal a tiempo parcial con el 18% para los hombres y el 55% para mujeres.

Seguido, de los contratos fijo discontinuo con el 23% para las mujeres y el 4% para los hombres.

GRÁFICO 25: PORCENTAJE DE INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES

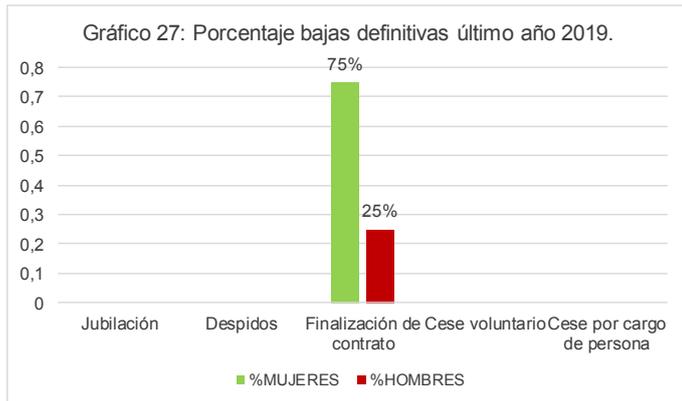


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla por

incorporaciones último año: categorías profesionales desagregada por sexo, 2019.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de las incorporaciones por categorías profesionales son para los monitores y las monitoras de ocio, educativo y tiempo libre con el 78% para las mujeres y el con el 22% para los hombres.

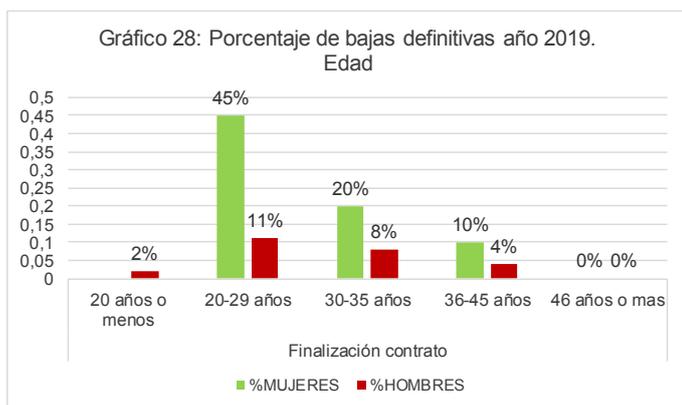
GRÁFICO 27: PORCENTAJE BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO 2019.



Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas último año, 2020.

Podemos observar, que el mayor porcentaje de las bajas definitivas en el último año son por finalización de contrato para los monitores y las monitoras de ocio, educativo y tiempo libre con el 75% para las mujeres y el con el 25% para los hombres.

GRÁFICO 28: PORCENTAJE BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO 2018: EDAD

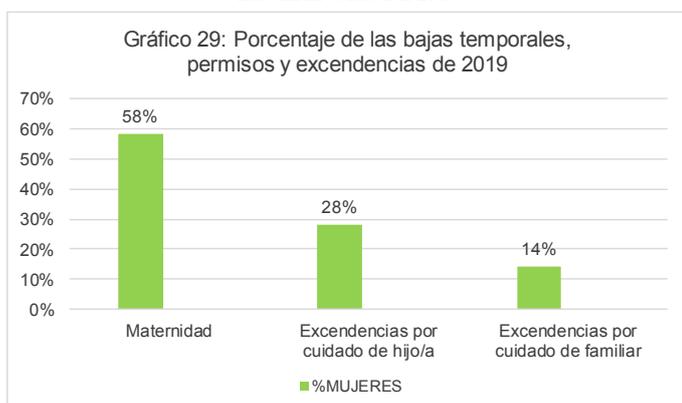


Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas definitivas último año según edad, 2020.

Podemos ver, que el mayor porcentaje de bajas definitivas en el último año es entre el intervalo de edad 20-29 años con el 11% para los hombres y el 45% para mujeres.

Seguido del intervalo de edad de 30 a 35 años con el 8% para los hombres y el 20% para las mujeres. Continuado, por el intervalo de 36 a 45 años con el 10% para las mujeres y el 4% para los hombres. Y último, el intervalo de 20 años o menos con el 2% para los hombres

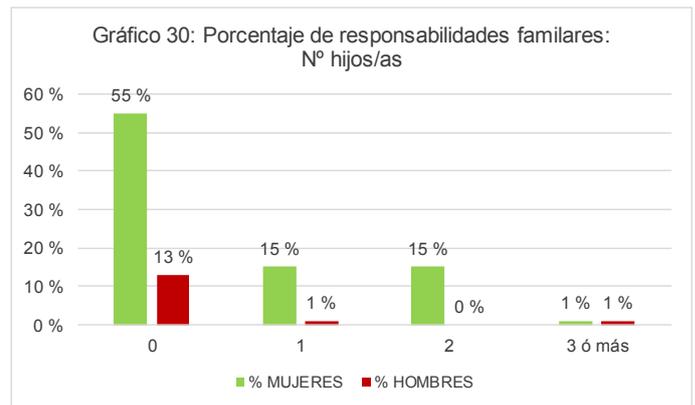
GRÁFICO 29: PORCENTAJE BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE 2019



Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla desagregada por sexo de las bajas temporales, permisos y excedencias último año, 2020.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año son para las mujeres con baja por maternidad y las excedencias por cuidado de hijo/a y cuidado de familiar.

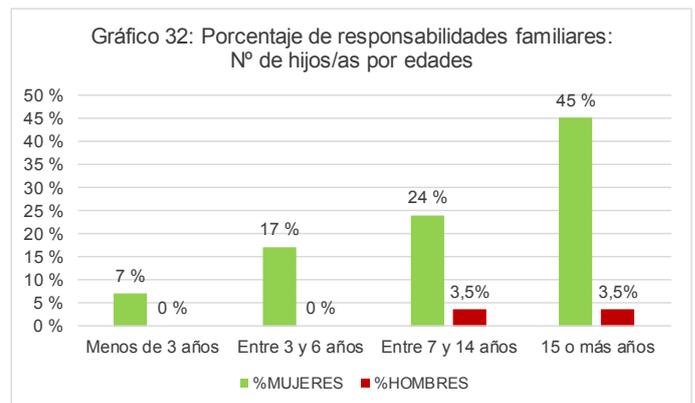
GRÁFICO 30: PORCENTAJE DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares n° de hijas/os desagregada por sexo, 2020.

Podemos observar, que el mayor porcentaje no tiene ninguna responsabilidad familiar con el 13% para los hombres y el 55% para las mujeres. Esto es debido, a que es una plantilla joven y a la tardía maternidad o paternidad. Seguido, por el porcentaje de responsabilidades familiares por número de hijas o hijos se encuentra en 1 hijo o 1 hija con el 1% para los hombres y con el 15% para las mujeres. Sin embargo, existen más mujeres que no tienen hija o hijo a la que tiene solo 1 hijo o hija. Continuado, de 2 hijas o 2 hijos con el 15% para las mujeres y el 0% para los hombres. Por último, 3 o más hijas o hijos es el 1% para las mujeres y el 1% para los hombre sin diferencias significativas.

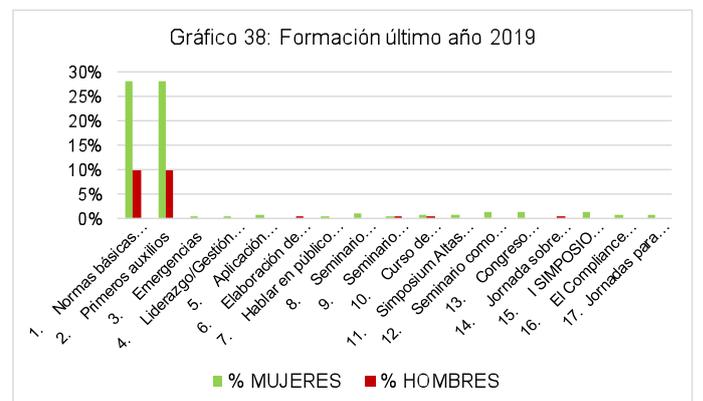
GRÁFICO 32: PORCENTAJE DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJAS/OS POR EDADES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de responsabilidades familiares n° de hijas/os por edades desagregada por sexo, 2020.

Podemos apreciar, que el mayor porcentaje de número de hijas e hijos por edades se encuentra entre los intervalos de edad de más de 15 años con el 45% para las mujeres y el con el 3,5% para los hombres. Seguido por el intervalo entre 7 y 14 años, con el 24% para las mujeres y para los hombres es el 3,5%. Continuado por el intervalo de edad entre 3 y 6 años son el 17% para las mujeres y el intervalo de menores de 3 años es el 7% para mujeres. No hay hombres con hijos o hijas comprendidas en los intervalos anteriormente citados. Sin embargo, estos datos sobre responsabilidades familiares en términos absolutos están distorsionados por la desproporción de la plantilla, mayoritariamente femenina.

GRÁFICO 38: FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la composición de la plantilla de formación desagregadas por sexo, 2020.

Podemos observar, que los mayores porcentajes se aprecian en los cursos de normas básicas de prevención de riesgos laborales con el 28% para las mujeres y para los hombres con el 10%. Seguido, del curso de primeros auxilios con el 28% para las mujeres y el 10% para los hombres. Esto debe a que esta formación es genérica y por tanto de interés general.

ANEXO VI: MATERIAL DE CAMPO

Los datos que se han recogido corresponden a una muestra de 28 mujeres y 5 hombres con un total de 33 cuestionarios que han sido los que han entregado por la dirección a través del correo jdiaz@rubesp.com. **Nº 72.802**

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA
EDICTO**

El Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el día 29 de octubre de dos mil veinte adoptó el acuerdo inicial de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Actuaciones y Servicios Urbanísticos así como acuerdo inicial de modificación de la Tasa por Expedición de Documentos Administrativos.

Conforme determina el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público el expediente por plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz; durante este plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Finalizado el período de exposición pública, en caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente aprobados los acuerdos hasta entonces provisionales.

Conil de la Frontera, a 30 de octubre de 2.020. EL ALCALDE. Fdo.: Juan M. Bermúdez Escámez. **Nº 65.933**

**AYUNTAMIENTO DE OLVERA
ANUNCIO**

Aprobados, por Decreto de la Concejalía Delegada de Planificación Estratégica, de fecha 29 de octubre de 2.020, el proyecto cuyo objeto es la instalación del punto de recarga de vehículo eléctrico en el T.M. Olvera, redactado por el ingeniero industrial D. Francisco Ramírez Rico y promoviendo el inicio de expediente por Eléctrica Ntra. Sra. de los Remedios, S.L., así como el pliego de cláusulas administrativas que han de regir la concesión demanial.

En virtud del artículo 64 del Reglamento 18/2006, de 24 de enero, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, se acuerda la apertura del trámite información pública durante un plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que presenten alegaciones sobre la solicitud concesional que se tramita.

La solicitud, el proyecto técnico así como los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares se encuentran a disposición de los interesados en las dependencias de la Secretaría Gral. de este Ayuntamiento.

La documentación estará sometida para su consulta con las limitaciones de confidencialidad establecidas en el artículo 133 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

03/11/2020. La Concejalía Delegada de Planificación Estratégica. Fdo./ Dña. Remedios Palma Zambrana. Firmado. **Nº 66.167**

**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA
ANUNCIO**

Habiéndose sometido el expediente de crédito extraordinario nº 02-2020 a período de exposición pública en cumplimiento a lo estipulado en el artículo 212 del R. D. Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales durante 15 días y, no habiéndose interpuesto reclamaciones, reparo u observaciones, se aprueba definitivamente en aplicación de lo dispuesto en el artículo 177 del R. D. Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Vejer de la Frontera. 3/12/2020. EL ALCALDE. Fdo.- Francisco Manuel Flor Lara **Nº 76.060**

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL
ANUNCIO**

APROBANDO LA SUSTITUCIÓN DE LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA DURANTE EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE LOS DÍAS 9 A 11 DE DICIEMBRE DE 2020.

Mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia suscrito el 2 de diciembre de 2020, y en razón del ejercicio de las competencias conferidas por el vigente Régimen Local, se ha resuelto lo siguiente:

PRIMERO: Asignar temporalmente al primer Teniente de Alcaldesa, Carlos Salguero Gilabert, la totalidad de las funciones de esta Alcaldía-Presidencia durante el período comprendido entre los días 9 a 11 de diciembre de 2020 (ambos incluidos).

SEGUNDO: La presente delegación se entiende sin perjuicio de la facultad de avocación que se reserva el órgano delegante para la recuperación de la competencia que se delega, de forma puntual, tácita o expresamente, en los términos de lo establecido

en el RD 2568/1986, de 28 de noviembre y normativa concordante.

TERCERO: Disponer la notificación de la presente resolución a las personas interesadas y a los servicios administrativos de este Ayuntamiento y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento. Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del ROF.

Puerto Real, a 03/12/2020. LA ALCALDESA-PRESIDENTA. Fdo.: Mª Elena Amaya León. EL SECRETARIO GENERAL ACCIDENTAL. Fdo.: Sebastián Pizarro Colorado. **Nº 76.168**

**AYUNTAMIENTO DE VILLALUENGA DEL ROSARIO
EDICTO**

D. ALFONSO C. MOSCOSO GONZALEZ, Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario (Cádiz)

HACE SABER

Que el Ayuntamiento Pleno en Sesión Extraordinaria celebrada en fecha 01.10.2020 se aprobó el Presupuesto General y Plantilla de Personal de esta Entidad para el ejercicio 2.020, publicándose el oportuno Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 23.10.2020, sin que se hayan producido reclamaciones contra el mismo. Dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 169.3 del Texto Refundido aprobado por Real Decreto 2/2004, de de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace pública su elevación a definitivo siendo su resumen por capítulos el siguiente:

De conformidad con lo establecido en los artículos 90 de la Ley 7/1.985, de 2 de Abril Reguladora de las Bases del Régimen Local, 126 y 127 del Real Decreto Legislativo 781/1.986, por mediación del presente Edicto se hace pública la plantilla de personal de esta Corporación, a través de la aprobación del Presupuesto Municipal para el año 2.020:

**AYUNTAMIENTO DE VILLALUENGA DEL ROSARIO
PRESUPUESTO MUNICIPAL 2020
RESUMEN DE INGRESOS**

A) OPERACIONES CORRIENTES		
CAPITULOS		
1º	IMPUESTOS DIRECTOS	146.249,03
2º	IMPUESTOS INDIRECTOS	15.507,89
3º	TASAS Y OTROS INGRESOS	93.670,80
4º	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	625.406,29
5º	INGRESOS PATRIMONIALES	91.988,84
	TOTAL OPERACIONES CORRIENTES	972.822,85
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
CAPITULOS		
6º	ENEJENACIONES INVERSIONES REALES	0,00
7º	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	794.850,65
8º	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9º	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	794.850,65
	TOTAL ESTADO DE INGRESOS	1.767.673,50

**RESUMEN GENERAL
RESUMEN DE GASTOS**

A) OPERACIONES CORRIENTES		
CAPITULOS		
1º	GASTOS DE PERSONAL	289.455,22 €
2º	COMPRA DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	534.111,07 €
3º	GASTOS FINANCIEROS	22.659,99 €
4º	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	55.794,57 €
	TOTAL DE OPERACIONES CORRIENTES	902.020,85 €
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
6º	INVERSIONES REALES	865.652,65 €

CAPITULOS		
7º	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00 €
8º	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00 €
9º	PASIVOS FINANCIEROS	0,00 €
	TOTAL OPERACIONES DE CAPITAL	865.652,65 €
	TOTAL ESTADO DE GASTOS	1.767.673,50 €

PLANTILLA DE PERSONAL 2.019

AYUNTAMIENTO	GRUPO	DENOMINACION	Nº
FUNCIONARIOS	A1	TITULADOS SUPERIORES	2
	B	TITULADOS GRADO MEDIO	
	C1	TITULADOS BACHILLERATO	3
	C2	GRADUADO ESCOLAR	
	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD	
LABORALES FIJOS	1	TITULADOS SUPERIORES	
	2	TITULADOS GRADO MEDIO	0
	3	TECNICOS NO TITULADOS	
	4	ADMINISTRATIVOS.	
	5	AUXILIARES	
	6	PEONES Y SUBALTERNOS	1
	7	OTRO TIEMPO PARCIAL	
LABORALES CONTRATADOS	1	TITULADOS SUPERIORES	
	2	TITULADOS GRADO MEDIO	2
	3	TECNICOS NO TITULADOS	1
	4	ADMINISTRATIVOS.	
	5	AUXILIARES	
	6	PEONES Y SUBALTERNOS	1
	7	OTRO TIEMPO PARCIAL	2
	D	GRADUADO ESCOLAR	
	E	CERTIFICADO ESCOLARIDAD	

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso- administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, todo ello conforme al artículo 171 del Texto Refundido aprobado por Real Decreto 2/2004 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En Villaluenga del Rosario, a 3 de diciembre de 2020. EL ALCALDE.
Fdo.: Alfonso C. Moscoso González.

Nº 76.171

AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE LOS GAZULES

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

Aprobada inicialmente la 9ª MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA REGULADORA DE AYUDAS ECONOMICAS MUNICIPALES PARA LA ATENCIÓN DE NECESIDADES SOCIALES por Acuerdo del Pleno de fecha 26 de noviembre de 2020, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de 30 días a contar desde el día siguiente de su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Corporación, para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación de la mencionada Ordenanza.

En Alcalá de los Gazules a 03/12/2020. EL ALCALDE. Fdo.: Javier Pizarro Ruiz. Nº 76.174

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D. JOSÉ MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA., LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 961/2019 a instancia de D/Dª. JOSE MANUEL ESCALONA ROMERO contra D/Dª. MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ MELLADO, se han dictado DECRETO de fecha 29-SEPTIEMBRE-2020, que admite la demanda y señala el próximo 24-MAYO-2021; a las 09:45 horas para la celebración del acto de conciliación a celebrar (en la OFICINA JUDICIAL) ante EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA de este Juzgado y a las 10:15 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado.

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

Dicha resolución se encuentra a su disposición en la oficina del Juzgado de lo Social número 1 de Jerez de la Fra, sito en Av. Alvaro Domecq, Edif. Alcazaba, pudiendo las partes tener conocimiento del contenido íntegro de las mismas.

Y para que sirva de NOTIFICACION Y CITACION al demandado D/ Dª. JOSE MANUEL ESCALONA ROMERO actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, a fin de que sirva de notificación en forma a mismo conforme a lo previsto en la Instrucción 6/2012 de la Secretaria General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diario y boletines oficiales y la protección de datos, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 01/12/2020. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 76.217

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 754/2018 Negociado: 34. N.I.G.: 1101244420180002186. De: MARIA JOSEFA CALLERO MEDINA. Abogado: RAMON JOSE DAVILA GUERRERO. Contra: TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y CARMEN FERNANDEZ BENEDICTINO.

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 754/2018 se ha acordado citar a los HEREDEROS DESCONOCIDOS Y LA HERENCIA YACENTE DE CARMEN FERNANDEZ BENEDICTINO como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24 de Junio de 2021 a las 9:55 horas para asistir al acto de juicio, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en EDIFICIO ESTADIO 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.

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 HEREDEROS DESCONOCIDOS Y LA HERENCIA YACENTE DE CARMEN FERNANDEZ BENEDICTINO.

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 veintiséis de noviembre de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 76.220

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

D/Dª ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO/A DE LA

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 688/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. MARIA VICTORIA DIAGO PULIDO contra ALL SUPERCELL, S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado decreto de fecha 26/11/20 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“SE SUBSANA el error cometido en el Decreto de fecha 19/11/20 , en el primer párrafo de su parte dispositiva, donde dice “Declarar al/a los ejecutado/s ALL SUPERCELL, S.L., en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 2.000,00 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.”, debe decir “Declarar al/a los ejecutado/s ALL SUPERCELL, S.L., en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 9.0136,10 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.”, manteniéndose los demás pronunciamientos contenidos en dicha resolución, ya firme.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndole saber a las partes que contra la presente resolución cabe el recurso que cabe contra la resolución que corrige.”

Y para que sirva de notificación al demandado ALL SUPERCELL, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a veintiséis de noviembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 76.222

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1080/2020 a instancia de la parte actora D. DANIEL JORGE HARCEJ contra ULZA TAPAS S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 26/11/20, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en los autos nº 776/19 con fecha 05/10/20, despachándose la misma a favor de D. DANIEL JORGE HARCEJ, contra ULZA TAPAS S.L. por la cantidad de 4.198,08 euros en concepto de principal, más la de 600 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. EL MAGISTRADO-JUEZ EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

DILIGENCIA.-

Seguidamente se cumple lo ordenado; doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado ULZA TAPAS S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a treinta de noviembre de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 76.225

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

CADIZ

EDICTO

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 511/2019 a instancia de la parte actora Dª. JOSEFA PECCI contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MUTUA MAZ y ANOGA CADIZ S.L.U. sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado DECRETO DE DESISTIMIENTO, de fecha de hoy, cuya Parte Dispositiva es del tenor literal siguiente: PARTE DISPOSITIVA ACUERDO:

- Tener por desistido a Dª. JOSEFA PECCI de su demanda frente a INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MUTUA MAZ y ANOGA CADIZ S.L.U..

- Archivar las actuaciones una vez que sea firme la presente resolución.

Notifíquese la presente resolución

MODÓ DE IMPUGNACIÓN:

Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación. (Art. 188 y 189 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado número abierta en BANCO SANTANDER, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de notificación al demandado ANOGA CADIZ S.L.U. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a veintiséis de noviembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 76.226

JUZGADO DE INSTRUCCION Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Procedimiento: Juicio sobre delitos leves 327/2019. Negociado: CH. Nº Rg.: 2609/2019. N.I.G.: 1102043220190008431.. De: MIGUEL VELAZQUEZ REINA y MARIA JOSE COLLANTES RUIZ. Contra: MARIA LUISA LUCENA GOMEZ.

DÑA. MARÍA DE LOS SANTOS BERNAL RUIZ LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

DOY FE Y TESTIMONIO: Que en el Juicio sobre Delitos Leves nº 327/2019 se ha dictado la presente resolución que en su encabezamiento y parte dispositiva dice: AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA a veinte de febrero de dos mil veinte.

HECHOS

ÚNICO.- En este Juzgado se ha recibido informe policial que queda unido a autos, en el que se informa que no se ha podido identificar a la autora de los hechos denunciados en relación con un delito leve de amenazas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De lo actuado no existen motivos suficientes para acusar a determinada o determinadas personas como autores o cómplices de los hechos que ha dado motivo a la formación de la causa, por lo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 641-2º de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, procede, por ahora, decretar sobreseimiento provisional de las actuaciones.

PARTE DISPOSITIVA

Se acuerda el SOBRESEIMIENTO PROVISIONAL Y EL ARCHIVO de las actuaciones, que será DEFINITIVO una vez transcurrido el plazo de UN AÑO desde la fecha de la firmeza de esta resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas y al Mº Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REFORMA ante este Órgano Judicial, en el plazo de los TRES DÍAS siguientes a su notificación y/o RECURSO DE APELACIÓN, dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación o, subsidiariamente con el de reforma.

Así por este Auto lo acuerdo, mando y firmo. La MAGISTRADO-JUEZ TITULAR, Dña. MARIA ARANZAZU GUERRA GÜEMEZ.

Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a MARIA LUISA LUCENA GOMEZ MIGUEL VELÁZQUEZ REINA, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Cádiz, expido la presente en JEREZ DE LA FRONTERA a quince de octubre de dos mil veinte. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento,

deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)".

Nº 76.262

**JUZGADO DE INSTRUCCION Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

Procedimiento: Juicio sobre delitos leves 154/2019. Negociado: CH. Nº Rg.: 1368/2019. N.I.G.: 1102043220190004302.. De: COMUNIDAD DE PROPIETARIOS AVENIDA DEL MOSTO 11. Letrado/a: JOSE ANTONIO PARTIDA PEREZ. Contra: LENUTA CURT, JUAN LUIS HURTADO ZARZANA, FRANCISCO MORENO MESA y JUAN ANTONIO SANCHEZ ALHAMA. Letrado/a: RAMON FEDERICO CASTRO FERNANDEZ.

DÑA. MARÍA DE LOS SANTOS BERNAL RUIZ LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

DOY FE Y TESTIMONIO: Que en el Juicio sobre Delitos Leves nº 154/2019 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice: SENTENCIA

En Jerez de la Frontera, a 17 de diciembre de 2019.

Vistos por mí, la Ilma Sra. Doña María Aranzazu Guerra Güemez, Magistrada-Juez del Juzgado de Instrucción Núm. TRES de esta Ciudad y su Partido, los presentes autos de juicio por delito leve nº 154/19, por defraudación de fluido eléctrico, en los que aparece como parte acusadora el Ministerio Fiscal, como denunciante JOSE ANTONIO PARTIDA PÉREZ y como denunciados, LENUTA CURT, JUAN LUIS HURTADO ZARZANA, FRANCISCO MORENO MESA, JUAN ANTONIO SANCHEZ ALHAMA, JOSE ROMERO DE LOS SANTOS, y FALLO

Que debo condenar y condeno a LENUTA CURT, JUAN LUIS HURTADO ZARZANA, FRANCISCO MORENO MESA, JUAN ANOTNIO SANCHEZ ALHAMA, JOSE ROMERO DE LOS SANTOS como autores criminalmente responsables, de un delito de defraudación de fluido eléctrico del artículo 255.1 del Código Penal, sin concurrir circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, a la pena de DOS MESES DE MULTA con una cuota diaria de 5 euros y responsabilidad personal subsidiaria del artículo 53 del CP en caso de insolvencia.

Con imposición de las costas procesales. Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. E/ Y para que conste y sirva de Notificación de Sentencia a JUAN LUIS HURTADO ZARZANA, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de Cádiz, expido la presente en JEREZ DE LA FRONTERA a catorce de octubre de dos mil veinte. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo.: MARÍA DE LOS SANTOS BERNAL RUIZ. Fdo.: MARIA ARANZAZU GUERRA GÜEMEZ.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)".

Nº 76.265

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO**

D. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 232/2017 a instancia de la parte ejecutante D. MOISES VALLEJO JIMENEZ contra COSTAGOL 73 SA y RYDER CLUBS RESTAURANTES sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado DECRETO DE INSOLVENCIA PROVISIONAL de fecha 23/11/20 del tenor literal siguiente:

"DECRETO.- Letrado de la Administración de Justicia D. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ. En Algeciras, a veintitrés de noviembre de dos mil veinte.

PARTE DISPOSITIVA.-

ACUERDO: Declarar al los ejecutado COSTAGOL 73 SA y RYDER CLUBS RESTAURANTES en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 72.723,4 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 El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos."

Y para que sirva de notificación al EJECUTADO COSTAGOL 73 SA y RYDER CLUBS RESTAURANTES actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintitrés de noviembre de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 76.266

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
ALGECIRAS
EDICTO**

D/Dª JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 31/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE MARTIN HEROLA y ALEJANDRO MARTIN PEREZ contra MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS SOLYSUR, S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de fecha 24/11/20 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Decreto: En Algeciras a 24 de noviembre de 2020

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO:

a) Declarar al/a los ejecutado/s MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS SOLYSUR, S.L., en situación de INSOLVENCIA TOTAL por importe de 3.175,76 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional. Remítase edicto para su publicación en el Boletín Oficial del Registro Mercantil.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.

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

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 El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA"

Y para que sirva de notificación al demandado MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS SOLYSUR, S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintisiete de noviembre de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO. Nº 76.271

**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

SUSCRIPCIÓN 2020: Anual 115,04 euros.

Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIÓNES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACIÓN: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros