

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: ACERINOX EUROPA SAU

Expediente: 11/11/0002/2021

Fecha: 12/02/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FELICIDAD CRISTINA ESPINEL VAZQUEZ

Código 11100342112021

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el Plan de Igualdad en la empresa ACERINOX EUROPA SAU, suscrito por las partes el día 11-01-2021 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 12-01-2021, 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 ACERINOX EUROPA SAU 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 12 de febrero de 2020. DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

II PLAN DE IGUALDAD ACERINOX EUROPA S.A.U.

Diciembre 2020

Contenido

1. Introducción
 - 1.1. Contexto jurídico
 - 1.2. Contexto empresarial
 - 1.3. Definiciones previas
2. Compromiso de la Empresa con la igualdad
3. Diagnóstico de Igualdad
4. Plan de Igualdad: Objetivos Generales
5. Ámbitos de actuación
 - 5.1. Comunicación y sensibilización
 - 5.2. Selección y contratación
 - 5.3. Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina
 - 5.4. Formación y desarrollo profesional
 - 5.5. Retribución
 - 5.6. Corresponsabilidad y conciliación
 - 5.7. Prevención de riesgos laborales y del acoso
 - 5.8. Violencia de género
6. Cuadro de mando de Diversidad e Igualdad
7. Responsabilidades en Igualdad
 - 7.1. Seguimiento y evaluación
8. Alcance y vigencia del Plan

Anexo I. Ficha de evaluación del Plan de Igualdad

Anexo II. Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto jurídico

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

En España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En la Unión Europea, con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real.

Para ello, y en el ámbito de las Empresas establece, para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos:

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo

Ley 6/2019 de 1 de marzo

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las novedades del RDL tienen gran incidencia en las obligaciones y derechos de empresas y personas trabajadoras y son relativas a:

- La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (antes maternidad/paternidad)
- El cuidado del lactante (antes lactancia)
- La reducción y adaptación de la jornada
- La extinción del contrato de trabajo de mujeres embarazadas y de personas trabajadoras con hijos
- Los planes de igualdad y, especialmente, la igualdad retributiva y la obligación de transparencia salarial.

Además de dichos cambios, la norma introduce ajustes de vocabulario, para eliminar el lenguaje sexista. Así, a partir de la entrada en vigor del RDL "trabajador" será "persona trabajadora"; "maternidad" y "paternidad" serán "nacimiento"; "permiso de lactancia" será "permiso por cuidado del lactante"; "nacido" será "neonato"; "maternidad" será "nacimiento y cuidado de menor" (en la LGSS); y "parto" será "nacimiento" (en la LGSS).

En relación con los planes de igualdad: obligación para empresas de 50 personas trabajadoras, elaboración de diagnóstico e inscripción del plan, estableciéndose distintos tramos de número de plantilla y periodos correspondientes de cumplimiento de este mandato legal. Con carácter previo, debe elaborarse un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Dicho diagnóstico negociado incluirá, el análisis los siguientes ámbitos: selección y contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones y auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se establece la obligación, para todas las empresas, de inscribir el Plan de Igualdad en el registro que se creará al efecto, tras el desarrollo reglamentario de este Real Decreto Ley.

1.2. Contexto empresarial

Acerinox es una de las primeras empresas del mundo en la producción de acero inoxidable. Opera a nivel internacional con fábricas en cuatro continentes y con presencia comercial en 86 países.

Con más de 8.000 profesionales de distinto género, culturas, religiones y tradiciones, la diversidad y la igualdad constituyen un valioso activo que enriquece la actividad del Grupo y que busca promover y proteger.

La industria siderúrgica y el sector en general en el que opera se encuentra tradicionalmente masculinizado y está condicionado por un mercado laboral en el que los perfiles que se postulan para esta actividad son mayoritariamente masculinos.

Pese a ello, Acerinox que, comparativamente con sus competidores directos, cuenta con mayor presencia femenina, no se conforma y trabaja para que se equilibre cada vez más el peso de ambos sexos en sus actividades, confiando en que palancas como la creciente mecanización de los trabajos así como el relevo generacional, impulsen el ingreso de más mujeres en sus empresas.

En España, a través de Acerinox Europa, S.A.U., fabrica y comercializa producto plano de acero inoxidable.

1.3. Definiciones previas

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir los siguientes conceptos en materia de Diversidad e Igualdad:

- Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

- Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Indemnidad frente a represalias: concepto jurisprudencial que establece el derecho de la persona trabajadora a no sufrir represalias derivadas de sus actuaciones encaminadas a obtener judicial o extrajudicialmente la tutela de sus derechos.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art.53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- Brecha Salarial No Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.

- Brecha Salarial Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.

2. Compromiso de la Empresa con la igualdad

La pluralidad es uno de los pilares de las sociedades avanzadas. Respetar la pluralidad es vivir de acuerdo con los valores que conforman nuestra sociedad, que es la sociedad que más bienestar y derechos ha reconocido a más personas en toda la historia de la Humanidad.

La pluralidad no es solo un presupuesto de una organización avanzada sino el sistema que mejor garantiza la generación creativa, el contraste de pareceres y la riqueza de las decisiones. Una organización que está presente en todo el mundo y que requiere soluciones adaptadas al entorno en que se desenvuelve necesita la diversidad como fuente permanente de inspiración y de adaptación de su forma de pensar y de hacer.

De la misma manera, una organización que debe ser competitiva y perseguir la excelencia no puede renunciar a la producción ni a la aportación de una parte de la ciudadanía, ni puede renunciar a hallar el talento en cualesquiera partes de la sociedad.

La igualdad y la diversidad son por tanto principios irrenunciables y también herramientas muy valiosas de adaptación, crecimiento, desarrollo y selección. Una empresa que asuma lo anterior será un mejor lugar para trabajar, será capaz de gestionar la evolución y el cambio y será más adaptable y resiliente.

Por eso Acerinox, que cree en lo anterior, declara su compromiso estratégico en favor de la igualdad y la diversidad y seguirá desarrollando sus programas en este campo, igualdad y diversidad entre hombres y mujeres, por supuesto, pero también entre credos, etnias, nacionalidades, orientaciones o cualquiera otra circunstancia.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se impondrán y preservarán mediante la actitud de las personas trabajadoras del grupo y mediante el presente plan, que sentará los principios de la selección, la remuneración, la prevención del acoso, la clasificación profesional y la promoción.

Acerinox informará a sus trabajadores y trabajadoras de las decisiones que se adopten y que se relacionen con lo anterior se compromete a mantener una actitud vigilante, tanto en su esfera interna, como en las relaciones que mantenga con terceros, que podrá dar lugar a análisis y conclusiones.

3. Diagnóstico de Igualdad

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de

ACERINOX EUROPA S.A.U. con respecto a la Igualdad, se solicitó la colaboración técnica de una consultora externa para la realización del Diagnóstico.

El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la L.O.I., y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras que son objeto de tratamiento en el presente Plan de Igualdad.

Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido presentadas a la representación legal de los trabajadores, que declara expresamente conocer y aceptar el Diagnóstico de Situación, y su adecuación como base de la elaboración del presente Plan de Igualdad.

4. Plan de Igualdad: Objetivos Generales

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de ACERINOX EUROPA S.A.U., así como favorecer medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

La no discriminación de cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas. Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género y todas aquellas situaciones derivadas del acoso sexual.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios del Grupo en materia de igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad, la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias, desarrollando medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal.

5. Ámbitos de actuación

Las diferentes medidas incluidas en el Plan de Igualdad se estructuran en base a ocho ejes de actuación que vertebran las acciones que se llevarán a cabo:

1. Comunicación y Sensibilización
2. Selección y Contratación
3. Clasificación y Promoción. Infrarrepresentación Femenina
4. Formación y Desarrollo Profesional
5. Retribución
6. Corresponsabilidad y Conciliación
7. Prevención de Riesgos Laborales y del Acoso
8. Violencia de Género

5.1. Comunicación y sensibilización

Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Acerinox y de la Dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.

Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rijan todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas – Comunicación y sensibilización	Plazo ejecución	Responsable
Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección de Acerinox con la Diversidad e Igualdad.	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Realizar una campaña de comunicación y difusión del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, a través de todos los canales disponibles.	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Elaborar y difundir una guía/directrices internas de utilización de un lenguaje inclusivo en los textos, imágenes y comunicados que permita asegurar que todas las comunicaciones mantienen la neutralidad con respecto al género.	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Revisar la redacción y nomenclaturas de puestos de trabajo en el Convenio Colectivo (empresas con Convenio propio).	En la redacción del nuevo Convenio	RRHH y Asesoría Jurídica
Dedicar un espacio en la memoria anual a la Diversidad e Igualdad, informando de los Planes de Igualdad de las empresas del Grupo Acerinox.	Durante todo el periodo de vigencia	Sostenibilidad y Comunicación
Promover la participación de la Dirección y de los managers en piezas de comunicación (entrevistas, vídeos, etc.) que difundan el mensaje de Diversidad, Igualdad e Inclusión de la Compañía, tanto a nivel interno como externo.	1er año – 2º año	Sostenibilidad, Comunicación y RRHH
Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la Política de Igualdad entre mujeres y hombres, así como de la priorización de aquellas que muestren compromiso con la igualdad de oportunidades.	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento, Compras y Contratación de Servicios
Comunicar a las principales empresas proveedoras, la exigencia de suscribir un compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y algún documento en el área (por ejemplo, un diagnóstico, un plan de igualdad, un plan de conciliación...).	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento, Compras y Contratación de Servicios
Identificar en la documentación de compras, la posible existencia de un procedimiento de obligada firma (por las empresas proveedoras) sobre compra y trabajo ético, incluyendo la referencia a igualdad.	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento, Compras y Contratación de Servicios

- Número de acciones de comunicación en materia de igualdad.
- Número de acciones de sensibilización por nivel (niveles Grupo Acerinox) y participación desagregada por género.
- Ejemplos de comunicaciones y/o documentación a modo de registro de los proveedores.

5.2. Selección y contratación

Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado.

Medidas – Selección y contratación	Plazo ejecución	Responsable
Diseñar un proceso de reclutamiento y selección con criterios objetivos y transparentes, garantizando una toma de decisiones que asegure la igualdad de oportunidades y la no aplicación de posibles sesgos. En el caso de igualdad de condiciones de idoneidad, se dará prioridad al género menos representado.	1er año	RRHH
Revisar la redacción y contenido de las ofertas de empleo, asegurando un lenguaje inclusivo y genérico, e incluyendo mensajes/imágenes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.	1er año	RRHH
Diseñar y difundir una propuesta de valor atractiva para las mujeres, llevando a cabo acciones de sensibilización en centros formativos, dando visibilidad a las posibilidades profesionales que existen en Acerinox.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Asegurar que las vacantes, tanto internas como externas, son publicadas en canales abiertos a todas las personas con la cualificación necesaria independientemente de su género, incluyendo los canales y plataformas propios de la empresa proveedora de selección.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Velar por la neutralidad en los procesos de selección y contratación y la obligatoriedad, en la medida de lo posible, de presentar candidaturas de sendos sexos. En el caso de igualdad de condiciones, se dará prioridad al género menos representado.	1er año	RRHH
Disponer y analizar la información estadística desagregada por género de los procesos de selección para las diferentes áreas funcionales (número de personas inscritas, preseleccionadas, incorporadas, etc.), para poder llevar a cabo un seguimiento global y aplicar medidas correctivas donde se produzcan los mayores desajustes en cuanto a representatividad de hombres y mujeres.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Diseñar e implantar el proceso de acogida incluyendo material informativo sobre igualdad de oportunidades y garantizar que es entregado a todas las nuevas incorporaciones.	2º año	RRHH
Profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, a través del diseño y realización de un cuestionario y una entrevista de salida donde se incluyan preguntas relacionadas con la igualdad y la conciliación, para valorar posibles acciones de retención del talento femenino.	1er año – 2º año	RRHH

• Número de candidaturas y contrataciones por género. • Número de contrataciones por género y área/dirección. • Número de contrataciones por género y nivel (niveles Grupo Acerinox). • Número de contrataciones por puesto de trabajo y género. • % de nuevas incorporaciones con las que se ha realizado el proceso de acogida incluyendo material informativo sobre igualdad de oportunidades. • Número de salidas (desagregada por género) y causa de las mismas.

5.3. Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina

Progresar en una ocupación equilibrada por género en los diferentes niveles/áreas de la Compañía, especialmente en puestos de responsabilidad y relacionados con la producción.

Medidas – Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina	Plazo ejecución	Responsable
Diseñar un sistema de nivelación de puestos para el personal fuera de tablas en base a su contribución al negocio, que garantice la comparación de puestos de igual valor y apoye la equidad en la gestión en otros procesos de recursos humanos.	1er año	RRHH
Mantener actualizados los indicadores de representación femenina por nivel/área para su utilización en los procesos de promoción.	1er año	RRHH
Impulsar una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, por promoción. Identificar posibles barreras que dificultan un mayor acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Disponer de información estadística desagregada por género del número de personas consideradas para cada promoción y su resultado (número de personas seleccionadas).	1er año	RRHH
Velar por aquellos profesionales que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias y/o maternidad, reducción de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto de la plantilla.	1er año y 2º año	RRHH

• Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. • Número de mujeres y hombres por áreas/niveles. • Número de mujeres y hombres promocionados por puestos/niveles. • Número de promociones internas con relación al número de contrataciones realizadas para puestos no de entrada.

5.4. Formación y desarrollo profesional Indicadores – Formación y desarrollo profesional

Impulsar la carrera profesional de las mujeres a través de la adquisición de capacidades y habilidades, y asegurando una evaluación del desempeño y competencias basados en la meritocracia y requisitos objetivos.

Medidas – Formación y desarrollo profesional	Plazo ejecución	Responsable
Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.	1er año	RRHH
Impartir formación en el ámbito de Igualdad en la empresa a los responsables de equipos de las distintas áreas.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Participar en programas de distintos organismos e instituciones que fomenten la promoción del talento femenino.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Implantar un cuadro de mando de gestión de la formación desagregado por género y niveles (participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres, formación técnica/desarrollo, formación presencial/online, formación dentro y fuera de horario laboral), especificando el número de horas de cada curso.	1er año	RRHH
Asegurar que las personas con bajas, ausencia prolongada o jornadas reducidas puedan realizar o recuperar igualmente la formación que les corresponda.	1er año	RRHH
Asesoramiento sobre gestión de carrera y desarrollo profesional para todas las personas, tras ausencias o bajas prolongadas, maternidades y/o excedencias por guarda legal.	3er año	RRHH
Establecer un Modelo de Liderazgo que asiente las características de los líderes de la Compañía, con un programa formativo asociado, basado en un diseño sin sesgos.	1er año	RRHH
Establecer un sistema de gestión por objetivos y evaluación del desempeño que vinculen el crecimiento de las personas a su mérito y capacidad.	1er año – 2º año	RRHH
Formar a las personas en lenguaje inclusivo, por fases, priorizando los grupos que redactan presentaciones y propuestas.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH

• Número de horas de formación impartidas por tipología (acciones para el desarrollo profesional / acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregadas por género. • Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral por género. • Número de horas de formación impartidas online y presenciales, por género. • Número de horas de formación en igualdad por nivel y género. • Número de mujeres y hombres en programas de talento y potencial.

5.5. Retribución

Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.

Medidas – Retribución	Plazo ejecución	Responsable
Desarrollar herramientas que aseguren una gestión objetiva de la retribución de las personas.	1er año	RRHH
Diseñar una estructura salarial de retribución fija y el establecimiento de una política de retribución variable en función de los niveles de contribución de los puestos, para aquellos colectivos de aplicación (Directors, Managers, Analysts / Supervisors, Specialists).	1er año	RRHH
Asegurar que las personas trabajadoras conocen la política retributiva o filosofía de compensación.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
En los supuestos de reducción de jornada y/o maternidad/paternidad, vincular la fijación de objetivos y cobro de la retribución variable a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.	Durante todo el periodo de vigencia	Manager/ Responsable directo
Realizar periódicamente estudios de equidad interna con perspectiva de género de las diferentes unidades organizativas, direcciones y/o áreas, así como de los distintos niveles establecidos, con objeto de desarrollar planes de actuación concretos, si procede.	Cada año - Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Realizar periódicamente análisis de competitividad externa, que aporte la perspectiva salarial de mercado, y puedan apoyar en el desarrollo de los planes de actuación pertinentes y en la toma de decisiones	Cada 3 años - Durante todo el periodo de vigencia	RRHH

- Salario medio total (Retribución Total: R. Fija + R. Variable) por nivel, desagregado por género. • Salario medio fijo (Retribución Fija) por nivel, desagregado por género.
- Salario medio variable (Retribución Variable) por nivel, desagregado por género. • Indicador de brecha salarial, no ajustada y ajustada.

5.6. Corresponsabilidad y conciliación

Potenciar el uso de herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en Acerinox, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.

Medidas – Corresponsabilidad y conciliación	Plazo ejecución	Responsable
Sensibilizar sobre temas de interés personal/profesional que puedan reforzar, por un lado, el conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación y, por otro lado, que puedan ayudar a tener una vida más saludable (como gestión del estrés, organización eficiente del tiempo y del trabajo, ergonomía, nutrición, etc.) entre todos los profesionales.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH y SSMM
Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de respetar la jornada laboral y de una mejor gestión del tiempo de trabajo, que incentive la productividad y el cumplimiento de objetivos en las horas efectivas de trabajo y que ayude a garantizar la conciliación familiar y laboral, así como una vida más saludable.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Promover las videoconferencias y material necesario para la celebración de las mismas (incluido salas de telepresencia), con el fin de evitar viajes a los profesionales.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Elaborar una política de desconexión digital con recomendaciones para sensibilizar a la organización en la materia.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección & Asesoría Jurídica
Valorar la adopción de medidas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la atención de sus obligaciones en el ámbito privado.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección
Incluir dentro de los permisos retribuidos las visitas al médico del cónyuge y/o las consultas médicas derivadas de procesos de reproducción asistida (cuando se solicite y se justifique).	Durante todo el periodo de vigencia (Negociación de Convenio Colectivo)	Dirección
Proporcionar el derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada y flexibilidad de la jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH
Implementar/ampliar la flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar en las unidades organizativas en las que sea posible	1er año – 2º año	RRHH
Por motivos de conciliación familiar, causa justificada (enfermedad de un familiar), posibilidad de autorizar el teletrabajo, si la naturaleza del puesto lo permite	1er año – 2º año	RRHH
Habilitar una sala de lactancia en la que las profesionales madres de niños menores de 12 meses puedan durante su jornada laboral extraer y conservar la leche, poniendo a su disposición refrigeración para ello.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH y Dirección
Estudiar la posibilidad de tener una guardería en el centro de trabajo o un acuerdo con alguna guardería cercana a la factoría.	1er año-2º año	Dirección y RRHH

- Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por género.. • Número de personas con excedencia por guarda legal, desagregado por género.
- Número de solicitudes referentes a derechos de conciliación detallado por tipo. • Número de personas acogidas al derecho de excedencia por trámites de adopción o acogimiento.
- Número de personas que disfrutan de la totalidad de su permiso de paternidad/maternidad.

5.7. Prevención de riesgos laborales y del acoso

Asegurar que la gestión de la prevención de riesgos laborales de Acerinox tiene la perspectiva de género y garantizar la prevención o, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso.

Medidas – Prevención de riesgos laborales y del acoso	Plazo ejecución	Responsable
Velar proactivamente por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y actualizar la normativa en función de los diferentes puestos de trabajo	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH y Servicio de Prevención del Centro
Incorporar la perspectiva de género en los informes de siniestralidad	1er año - 2º año	Responsables de Seguridad y Salud
Incluir en los materiales de los cursos de acogida y de prevención de riesgos laborales las medidas de protección en casos de maternidad y lactancia, así como el circuito de información de estas situaciones	1er año	RRHH y Servicio de Prevención
Difundir el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el trabajo del Grupo Acerinox en toda la compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad	1er año	RRHH y Sostenibilidad, Comunicación
Procurar la adaptación de las instalaciones (vestuarios, aseos, etc.), a las necesidades de la plantilla, hombres y mujeres, incluso previamente a la contratación de mujeres en centros o ubicaciones donde ahora no están presentes	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección y Servicio de Prevención

- Número de personas accidentadas sobre el total de la plantilla, desagregado por género. • Número de personas con enfermedad profesional sobre el total de la plantilla, desagregado por género. • Número de puestos sin riesgos para embarazadas/Número de puestos de trabajo evaluados. • Número de adaptaciones, modificaciones de puesto y suspensiones durante el embarazo o periodo de lactancia. • Número de denuncias anuales por acoso por género y número de resoluciones estimadas y desestimadas.

5.8. Violencia de género

Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Medidas – Violencia de género	Plazo ejecución	Responsable
Adherirse a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, mediante la firma del correspondiente acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad, evidenciando firmemente el compromiso de la Compañía en la materia	Durante todo el periodo de vigencia	Sostenibilidad, Comunicación & RRHH
Incorporar en el Plan de Igualdad (por ejemplo, enumerar/ listado) el conjunto de derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	1er año	RRHH

Nombrar a una persona de referencia como punto de contacto para las trabajadoras víctimas de violencia de género que les facilitará la información pertinente en la materia	1er año	Dirección & Representación Sindical
Participar de forma activa en alguna actividad o lanzar una campaña concreta el día señalado para las víctimas de violencia de género con objeto de concienciar y mostrar el compromiso de la empresa en esta materia	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH

• Número de víctimas de violencia de género que se han acogido a alguna medida. • Número de colaboraciones acordadas anualmente en materia de violencia de género

6. Cuadro de mando de Diversidad e Igualdad

Con independencia de los indicadores necesarios para el seguimiento de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad, se diseña el siguiente cuadro de mando para poder realizar un seguimiento anual de la situación de la empresa desde la perspectiva de igualdad de género.

Mapa de género

- Distribución de la plantilla por género.
- Distribución de plantilla por tramos de edad y género.
- Distribución de plantilla por antigüedad y género.
- Número de hombres y mujeres en los órganos de Dirección.
- Selección y contratación
 - Número de currículos recibidos y preseleccionados por género
 - Número de entrevistas realizadas por género.
 - Número de ingresos por género y área.
 - Número de desvinculaciones por motivo desagregadas por género.
 - Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada desagregado por género.
- Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina
 - Número de hombres y mujeres por nivel.
 - Número de hombres y mujeres por unidad organizativa, dirección y/o área.
 - Número de personas consideradas para promocionar y promociones por género.
- Formación y desarrollo profesional
 - Número de horas y tipo de formación (técnica, habilidades, presencial, online, etc.) por género.
 - Número de participantes en programas de desarrollo por género.
- Brecha salarial
 - Diferencias salariales entre hombres y mujeres no ajustada y ajustada (por nivel)
- Acoso
 - Número y tipología de denuncias de acoso por género.

7. Responsabilidades en Igualdad

Con el fin de garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tienen el impulso necesario a nivel interno y un adecuado seguimiento, asegurando así su cumplimiento, se formaliza las principales funciones de los siguientes intervinientes:

Comisión de Igualdad

Órgano paritario, cuyas principales funciones son:

- Velar por el cumplimiento principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Apoyar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa.
- Realizar anualmente un seguimiento del desarrollo del Plan, para lo cual revisará los indicadores del cuadro de mando, así como los específicos de cada uno de los ámbitos de actuación y el grado de implantación de las medidas.
- Evaluar el plan a la finalización de su vigencia y proponer un nuevo diagnóstico y posibles medidas para la renovación del Plan de igualdad.

7.1. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad realizará anualmente un control del estado de desarrollo del Plan, para lo cual revisará los indicadores del Cuadro de mando de Igualdad, así como los específicos de cada una de las áreas de actuación y el grado de implantación de las medidas.

En caso de que se establezcan nuevas medidas a poner en marcha o bien se modifiquen algunas de las establecidas dentro de este Plan, éstas serán vinculadas como anexos al documento actual.

La Comisión de Igualdad realizará una evaluación final del Plan a los cuatro años a contar desde su entrada en vigor. Adicionalmente, se realizará una evaluación intermedia a los dos años. Ambas evaluaciones medirán el grado de cumplimiento del Plan y la evolución de los indicadores de igualdad. La evaluación intermedia podrá determinar cambios o nuevas iniciativas en función de los resultados del análisis de la situación. La evaluación final permitirá además identificar una nueva situación de partida para la renovación del Plan de igualdad.

La evaluación se llevará a cabo empleando la siguiente ficha:

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
Grado de cumplimiento de los Objetivos	
Nivel de corrección alcanzados	

EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
Estado de la Empresa en relación a la Igualdad tras la ejecución del Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	
OTRAS OBSERVACIONES	
CONCLUSIONES	

8. Alcance y vigencia del Plan

El presente Plan de Igualdad, como conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, será de aplicación a todas las personas trabajadoras en ACERINOX EUROPA S.A.U.

Este Plan podrá someterse a revisión en función de los cambios que puedan producirse en la estructura de la plantilla y en sus objetivos de negocio, así como en base al ritmo de consecución de resultados pretendidos.

Tendrá una vigencia de cuatro años, a cuya finalización se realizará un nuevo diagnóstico de situación para evaluar la efectividad del mismo.

ANEXO I. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
Grado de cumplimiento de los Objetivos	
Nivel de corrección alcanzados	
EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
Estado de la Empresa en relación a la Igualdad tras la ejecución del Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombre	
OTRAS OBSERVACIONES	
CONCLUSIONES	

ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Objeto y alcance de actuación

El acoso sexual en el trabajo es la conducta intimidatoria de naturaleza sexual tanto física como verbal, ejercida por una persona en contra del deseo de la otra durante la relación laboral, que atenta contra la dignidad de la persona generando un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica la situación laboral de la persona que lo sufre. Por su parte, el acoso por razón de sexo en el trabajo es la conducta de una persona realizada contra otra con motivo de su género durante la relación laboral, que atenta contra la dignidad de la persona generando un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica la situación laboral de la persona que lo sufre.

Acerinox, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adoptará las medidas

oportunas que permitan prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante el presente Protocolo de Actuación.

El presente Protocolo, que tendrá vigencia indefinida, se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el Grupo Acerinox.

2. Principios informadores del procedimiento

El procedimiento de actuación quedará sujeto a los siguientes principios informadores, que son:

Principio de celeridad. La tramitación del procedimiento se realizará con carácter urgente para que el tiempo transcurrido desde la interposición de la denuncia hasta la resolución adoptada por el Comité sea el más breve posible.

Principio de confidencialidad e intimidad. Cualquier trámite realizado durante el desarrollo del procedimiento será estrictamente confidencial para garantizar la intimidad de todas las personas que por cualquier razón intervengan en el procedimiento; suscribiendo, al efecto, el Anexo I adjunto al presente Protocolo.

Principio de prohibición de represalias. Acerinox vigilará que no se produzca ningún tipo de represalia, intimidación o persecución contra la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

3. Procedimiento de actuación

3.1. Interposición de denuncia e inmediata apertura del expediente informativo.

Quien sea víctima o crea serlo podrá denunciarlo a través del canal de denuncias de Acerinox, en:

- 1) La dirección web <https://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/Etica-y-Transparencia/canal-denuncias/>
- 2) La dirección de correo electrónico comitededenuncias@acerinox.com
- 3) La dirección de correo postal: Santiago de Compostela 100, 28035 Madrid, España, dirigido a la atención del Comité de Denuncias de Acerinox, S.A.

La denuncia deberá contener los datos de la persona denunciante y de la persona denunciada. El contenido de la denuncia realizará una descripción detallada de los hechos con indicación de los testigos que tuviesen conocimiento directo de los mismos de conformidad con el Anexo II adjunto al presente Protocolo. Además, si ello fuere posible, se acompañarán al escrito de denuncia todos los medios de prueba disponibles.

La interposición de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Comité de Seguimiento del Código de Conducta. En ningún caso se procederá a la apertura del expediente sin la interposición de la preceptiva denuncia.

3.2. Órgano que conoce del procedimiento: El Comité de Seguimiento del Código de Conducta.

La denuncia será remitida a una comisión, de carácter permanente, integrada por la persona responsable, de:

- 1) Secretaría General;
- 2) Dirección de Prevención y Cumplimiento;
- 3) Dirección de Auditoría.

3.3. Adopción de las medidas cautelares

A la vista de las circunstancias, sin prejuzgar el fondo del asunto, el Comité podrá adoptar de forma cautelar las siguientes medidas cautelares para proteger a la víctima:

- 1) Facilitar el teletrabajo al denunciado, o a la víctima, a petición de ésta.
- 2) Cambio de turno de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- 3) Movilidad del lugar de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- 4) Cualquier otra medida que produzca la separación efectiva entre el denunciado y la víctima de forma temporal.

3.4. Instrucción del procedimiento.

Se dará trámite de audiencia a las partes implicadas así como a los testigos que tuviesen conocimiento directo de los hechos. El Comité garantizará en todo momento la presunción de inocencia del denunciado, quien podrá aportar cualquier medio de prueba que considere oportuno.

Durante la instrucción se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse útiles y pertinentes para la aclaración de los hechos con estricta sujeción a los principios de inmediación y contradicción.

3.5. Resolución dictada por el Comité.

El Comité dictará resolución en un plazo no superior a 24 horas desde la finalización de la instrucción. La resolución dictada por el Comité podrá acordar:

- 1) El archivo de las actuaciones por la falta de constatación de existencia de acoso sexual;
- 2) La imposición de una o varias de las medidas sancionadoras referenciadas en el artículo 4.2 del Presente Protocolo por la constatación de la existencia de acoso sexual;
- 3) La apertura del expediente sancionador si de la instrucción se constata que los hechos constituyen infracción laboral;
- 4) Comunicar a la víctima su derecho de poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal si de la instrucción se constata que éstos revisten apariencia de delito o falta perseguible de oficio.

4. Medidas adoptadas por Acerinox para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Acerinox adoptará las siguientes medidas preventivas y sancionadoras, para evitar las conductas que fomentan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

4.1. Medidas preventivas.

Elaboración de campañas de sensibilización e información: Acerinox llevará a cabo una serie de campañas en la empresa para sensibilizar a los trabajadores de la importancia de prevenir y erradicar las conductas que fomentan el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Medidas contenidas en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Acerinox adoptará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previstas en el artículo 15 en cumplimiento con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. Medidas sancionadoras

Acerinox, una vez instruido el procedimiento de actuación, podrá adoptar las medidas contempladas en el convenio colectivo que resulte de aplicación. A falta de convenio colectivo, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral general.

5. Disposición adicional primera. Adaptación del protocolo a la legislación aplicable

El presente Protocolo podrá adaptarse a las diferentes legislaciones que sean de aplicación en las distintas empresas del Grupo, si ello fuera necesario para su eficacia.

6. Disposición adicional segunda. Delegación de competencias por la comisión

Las competencias ejercidas por el Comité de Seguimiento de Cumplimiento del Código de Conducta señaladas en el presente Protocolo podrán encomendarse por el propio Comité en todo o en parte a órganos específicos de la sociedad correspondiente, quiénes la ejercerán por delegación del Comité y reportarán el resultado de sus actuaciones.

7. Disposición adicional tercera. Negociación con la representación legal de los trabajadores

El presente Protocolo será negociado con la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

Del mismo modo, conforme al artículo 48 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa, las medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación serán negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

8. Disposición final. Entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor y será de aplicación desde la fecha de su aprobación indicada más abajo.

Órgano de aprobación:	Secretario General
Fecha aprobación:	16 de noviembre de 2020
Realizado por:	Asesoría Jurídica
ID de la norma:	GEN-12
Versión:	2/20
Fecha de la última versión aprobada:	3 de noviembre de 2020

ANEXO I

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por¹ _____ para intervenir por cualquier razón en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por² _____ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de
(fdo)

Don/ Doña

¹ Empresa del Grupo Acerinox.

² Empresa del Grupo Acerinox.

ANEXO II

FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____
NIF _____ Género Hombre Mujer

Puesto de trabajo: _____

Centro de Trabajo/Departamento: _____

Vinculación laboral/Tipo de contrato: _____

Teléfono de contacto: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos: _____

Género Hombre Mujer

Puesto de trabajo: _____

Centro de Trabajo/Departamento: _____

Teléfono de contacto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos.

1. _____
2. _____
3. _____

Otros medios de prueba.

1. _____
2. _____
3. _____

En a.....de.....de.....
(fdo)

Don/ Dña
Firmas. Nº 13.719

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE PRESIDENCIA SECRETARIA GENERAL

Extractos de los acuerdos adoptados por el Pleno de la Corporación Provincial de Cádiz en la Sesión Ordinaria celebrada el día 17 de febrero de 2021 de forma telemática de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, y que se publican a los efectos previstos en el artículo 196 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

PRESIDENTA: Irene García Macías (Grupo Socialista).

VICEPRESIDENTES:

1º José Mª. Román Guerrero (Grupo Socialista).

2º Mario Helio Fernández Ardanaz (Grupo La Línea 100x100).

SECRETARIA: Marta Álvarez-Requejo Pérez

DEMÁS MIEMBROS ASISTENTES:

Diputados:

Juan Carlos Ruiz Boix (Grupo Socialista)

Jaime Armario Limón (Grupo Socialista)

Ana Belén Carrera Armario (Grupo Socialista)

Encarnación Niño Rico (Grupo Socialista)

Javier Pizarro Ruiz (Grupo Socialista)

Manuel Ángel Chacón González (Grupo Socialista)

Daniel Moreno López (Grupo Socialista)

Lucía Trujillo Llamas (Grupo Socialista)

Antonio González Mellado (Grupo Socialista)

Isabel Gallardo Mérida (Grupo Socialista)

Mª. Carmen Collado Jiménez (Grupo Socialista)

Javier David de la Encina Ortega (Grupo Socialista)

José Loaiza García (Grupo Popular)

Francisco Javier Rodríguez Ros (Grupo Popular)

Antonio Saldaña Moreno (Grupo Popular)

Jacinto Muñoz Madrid (Grupo Popular)

Almudena Martínez del Junco (Grupo Popular)

Juan José Ortiz Quevedo (Grupo Popular)

Antonio Jesús Aragón Dorca (Grupo Popular)

Germán Beardo Caro (Grupo Popular)

José María González Santos (Grupo Adelante Cádiz)

Lorena Garrón Rincón (Grupo Adelante Cádiz)

Hugo Palomares Beltrán (Grupo Adelante Cádiz)

Miguel Molina Chamorro (Grupo Andalucía x sí)

José Juan Franco Rodríguez (Grupo La Línea 100x100)

Mª Carmen Álvarez Marín (Grupo IU Andalucía)

Estefanía Brazo Angulo (Grupo Ciudadanos)

Interventor:

Juan Manuel Ríos Muñoz

Se adoptaron los siguientes acuerdos:

ORDEN DEL DÍA

ASUNTOS DISPOSITIVOS

PUNTO 1º: APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 20 DE ENERO DE 2021.

PUNTO 2º: RENUNCIA DE D. ANTONIO JAVIER ROMERO ALFARO AL CARGO DE DIPUTADO PROVINCIAL.

Queda enterado

COMISION INFORMATIVA PERMANENTE DE SERVICIOS ECONÓMICOS

PUNTO 3º: PROPUESTA DE RECTIFICACIÓN DE ERROR MATERIAL EN SUBVENCIÓN NOMINATIVA.

“Donde dice:

NOMBRE	CIF	APLICACIÓN PRESUPUESTARIA
ASOCIACIÓN VALOR ECOLÓGICO CAAE	Q91224048	02 462D 48152

• Debe decir:

NOMBRE	CIF	APLICACIÓN PRESUPUESTARIA
ASOCIACIÓN VALOR ECOLÓGICO CAAE	G91224048	02 462D 48152”

PUNTO 4º: PROPUESTA DE ACEPTACIÓN DE LA DELEGACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DEL TESORILLO A LA DIPUTACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES SANCIONADORES DE TRÁFICO VIAL URBANO.

“1.- Aceptar la delegación del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo

a la Diputación Provincial de Cádiz de la instrucción y resolución de expedientes sancionadores de tráfico vial urbano en los términos del acuerdo hasta tanto no se apruebe la Ordenanza reguladora de las relaciones interadministrativas de la delegación de competencias o encomienda de funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el SPRyGT en aquellos aspectos que regule.

2.- Aprobar el acuerdo en el que instrumentaliza la mencionada delegación (anexo).

3.- Facultar al órgano competente de la Diputación Provincial de Cádiz para la firma del acuerdo cuyo borrador se adjunta.

4.- Comunicar el presente acuerdo al Ayuntamiento para su conocimiento y que procedan a los efectos oportunos.”

PUNTO 5º: PROPUESTA DE APROBACION DE EXPEDIENTE DE MODIFICACION PRESUPUESTARIA Nº 8/2021.

“Primero.- Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de créditos extraordinarios por importe de 74.948,86 €, financiándose dichas modificaciones con bajas por anulación de crédito en otras aplicaciones presupuestarias.

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Créditos Extraordinarios	2021 08 336 76220	21.558,67
Créditos Extraordinarios	2021 02 924D 46200	38.613,42
Créditos Extraordinarios	2021 01 933AD 62320	14.776,77
Total		74.948,86

Financiados con:

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Bajas por anulación	2021 08 1532E 76200	21.558,67
Bajas por anulación	2021 01 163A 76200	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 1621A 76800	3.000,00
Bajas por anulación	2021 01 163A 46200	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 341A 46200	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 1532A 76800	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 160A 46200	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 165A 76200	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 1532A 76200	5.613,42
Bajas por anulación	2021 01 323A 76200	390,19
Bajas por anulación	2021 01 1532A 76200	4.386,58
Bajas por anulación	2021 01 341A 46800	5.000,00
Bajas por anulación	2021 01 160A 76200	5.000,00
Total		74.948,86

Segundo.- Someter el presente expediente a exposición pública, de acuerdo con lo previsto en los art. 169.1 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales y artículos 20.1 y 38 Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, durante el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la inserción del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo en el que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Tercero.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, la aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria, con el detalle por capítulos del Presupuesto a que se refieran. De dicha modificación también se remitirá copia a la Administración del Estado y a la Junta de Andalucía.”

PUNTO 6º: PROPUESTA DE APROBACIÓN DE EXPEDIENTE DE MODIFICACION PRESUPUESTARIA Nº 11/2021.

“Primero.- Aprobar inicialmente el expediente de modificación presupuestaria de créditos extraordinarios por importe de 142.739,22 €, financiándose dichas modificaciones con bajas por anulación de crédito en otras aplicaciones presupuestarias.

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Créditos Extraordinarios	2021 02 462D 78003	30.000,00
Créditos Extraordinarios	2021 02 462D 48036	50.000,00
Créditos Extraordinarios	2021 02 462D 78002	22.739,22
Créditos Extraordinarios	2021 02 462D 78001	40.000,00
Total		142.739,22

Financiados con:

Modificación	Aplicación presupuestaria	Importe
Bajas por anulación	2021 02 462D 48035	50.000,00
Bajas por anulación	2021 02 462D 48024	30.000,00
Bajas por anulación	2021 02 462D 48151	40.000,00
Bajas por anulación	2021 02 462D 48122	22.739,22
Total		142.739,22

Segundo.- Someter el presente expediente a exposición pública, de acuerdo con lo previsto en los art. 169.1 y 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004

de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales y artículos 20.1 y 38 Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, durante el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la inserción del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, plazo en el que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Tercero.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, la aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria, con el detalle por capítulos del Presupuesto a que se refieran. De dicha modificación también se remitirá copia a la Administración del Estado y a la Junta de Andalucía.”

PUNTO 7º: PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL PLAN PROVINCIAL DEL ÁREA DE IGUALDAD 2021.

“Primero: Aprobar el Plan Provincial del Área de Igualdad 2021 (anexo).

Segundo: Proceder a la publicación del Plan en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, abriéndose plazo de alegaciones y reclamaciones de diez días naturales a contar desde el siguiente a su publicación en dicho Boletín. De no formularse alegaciones o reclamaciones en dicho plazo, se entenderá aprobado con carácter definitivo.

Tercero: Se le delega en la Presidencia de la Corporación, tan ampliamente como sea posible en Derecho, el ejercicio de las atribuciones que correspondan para cuantos actos resulten precisos en el desarrollo del Plan aprobado, incluida la resolución de las reclamaciones o alegaciones que pudieran presentarse durante la fase de exposición pública, la modificación del mismo, la autorización y disposición del gasto y la concesión de las ayudas, la pérdida del derecho al cobro de las ayudas o su reintegro.

Cuarto: El Plan aprobado definitivamente, una vez resueltas las alegaciones que pudieran presentarse, será publicado en el Tablón Digital de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz para su consulta por los interesados.

Asimismo, sin perjuicio de otros medios de publicidad, desde el Portal de Transparencia de la Diputación Provincial de Cádiz se hará pública la información relativa a los convenios suscritos, en los términos previstos en la normativa de transparencia aplicable.”

PUNTO 8º: PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL MANIFIESTO CONJUNTO DE LAS DIPUTACIONES ANDALUZAS PARA EL 8 DE MARZO DE 2021: DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.

“Aprobar el manifiesto de las Diputaciones Provinciales de Andalucía para la conmemoración del próximo 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.”

PUNTO 9º: DAR CUENTA DE LA MODIFICACIÓN DE LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE LA DIPUTACIÓN DE CÁDIZ.

“Dar cuenta al pleno de la modificación de las especificaciones del plan de pensiones de la Diputación Provincial de Cádiz (anexo), efectuadas de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 738/2020 por el que se modifican el Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.”

PUNTO 10º: PROPUESTA DE RESOLUCIÓN RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO CONTRA EL ACUERDO DE PLENO POR EL QUE SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN.

“Desestimar el recurso potestativo de reposición interpuesto por Inmaculada Jiménez Ríos y otros, contra el Acuerdo de Pleno de la Corporación Provincial de fecha 16 de diciembre de 2020, por el que se aprueba la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, al carecer manifiestamente de fundamento por no proceder la incorporación en la Relación de Puestos de Trabajo de los puestos solicitados por los recurrentes en su condición de trabajadores laborales indefinidos no fijos discontinuos, en tanto no se determinen las plazas y correspondientes puestos que en cumplimiento de la normativa vigente hayan de incluirse en el proceso de estabilización, y no estableciendo dicha normativa obligación de que las citadas modificaciones o adaptaciones de la Plantilla y de la Relación de Puestos de Trabajo se realicen en un determinado momento, sino tan sólo que la aprobación y publicación de la correspondiente oferta pública de empleo para la estabilización de personal temporal autorizada por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, se realice antes del 31 de diciembre de 2021, conforme a la prórroga autorizada por el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio.”

PUNTO 11º: DAR CUENTA DE LA APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES 2021-2023 DEL ÁREA DE DESARROLLO LOCAL.

Queda enterado.

PROPOSICIONES

PUNTO 12º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO IZQUIERDA UNIDA ANDALUCÍA RELATIVA A LA PUESTA EN MARCHA DE UN FONDO DE RESCATE A PYMES Y AUTÓNOMOS AFECTADOS POR LA PANDEMIA.

“Único.- Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a la puesta en marcha, de manera urgente, de un Fondo de Rescate a Pymes y Autónomos de comercios y negocios afectados por las medidas restrictivas adoptadas para contener la evolución de la pandemia, dotado con 1.000 millones de euros de los cuales se destinarán 150 millones a la provincia de Cádiz. El plan articulará una convocatoria abierta de ayudas directas con cuantías que oscilarán entre los 1.000 y los 2.500 euros mensuales, atendiendo a parámetros como las circunstancias y necesidades de cada una de las empresas, así como la vinculación de dichas ayudas al mantenimiento del empleo, indispensable en la comunidad con los índices de desempleo más elevados de todo el país.”

PUNTO 13º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO IZQUIERDA UNIDA ANDALUCÍA DE APOYO A LA INICIATIVA CIUDADANA EUROPEA “QUE NADIE SE LUCRE CON LA PANDEMIA”.

“Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, sus artículos 114, 118 y 168, el Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz manifiesta su apoyo a esta Iniciativa Ciudadana Europea y Solicita a la Comisión Europea que proponga cuanta legislación sea necesaria para:

- Velar por que los derechos de propiedad intelectual, incluidas las patentes, no dificulten la accesibilidad o la disponibilidad de cualquier futura vacuna o tratamiento para la COVID-19.
- Velar por que la legislación de la UE sobre los datos y la exclusividad comercial no limite la eficacia inmediata de las licencias obligatorias expedidas por los Estados miembros.
- Introducir la obligación jurídica de los beneficiarios de fondos de la UE de compartir conocimientos en materia de tecnología sanitaria, la propiedad intelectual o los datos de un consorcio de tecnología o patentes en relación con la COVID-19.
- Introducir obligaciones jurídicas para los beneficiarios de los fondos de la UE en materia de transparencia de las contribuciones públicas y los costes de producción, así como cláusulas de accesibilidad y asequibilidad combinadas con licencias no exclusivas.
- Dar traslado del presente acuerdo a las Presidenta de la Comisión Europea, al Ministerio de Sanidad, al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a la plataforma NO PROFIT ON PANDEMIC. EU cuyo contacto es info@noprofitonpandemic.eu”

PUNTO 16º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA SOBRE AYUDAS AL COMERCIO Y LA HOSTELERÍA.

“PRIMERO. Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a:

1. Poner en marcha, de manera extraordinaria y urgente, un plan de rescate del comercio de cercanía, incluido el comercio ambulante, y de la hostelería de la provincia de Cádiz que contenga ayudas directas a fondo perdido conducentes a la pervivencia de las empresas y autónomos gaditanos de dichos sectores, sólo condicionadas y vinculadas al mantenimiento del punto de venta y/o el empleo.
2. Elaborar, de manera urgente, un plan de choque integral y de reactivación del comercio y la hostelería en la provincia, que sirva de base para la recuperación del sector frente a la pandemia, dotado con incentivos vinculados al mantenimiento del empleo, medidas económicas para potenciar la comunicación y el marketing, y medidas de impulso y dinamización de dichos sectores, con el objetivo de posibilitar una recuperación más rápida, favoreciendo la modernización y digitalización de nuestras pymes, haciéndolas más competitivas, promocionando y difundiendo la actividad de sus negocios, e incentivando el consumo en el comercio de proximidad.

SEGUNDO. Dar traslado del presente acuerdo al Gobierno de la Junta de Andalucía y a los municipios de la provincia de Cádiz.”

PUNTO 17º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA SOBRE LA FINANCIACIÓN ÍNTEGRA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO.

“PRIMERO.- Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a:

1. Financiar el 100% del coste del servicio de ayuda a domicilio, incluido el Plan Concertado, y transferir a la Diputación (y a los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes) la cuantía total y completa para la íntegra financiación de este servicio por parte de la Administración de la Junta de Andalucía, fijando para ello el coste/hora en 16 euros a partir de 1 de enero de 2021, hasta alcanzar la cantidad de 18 euros/hora en el año 2023, a fin de garantizar la viabilidad de este recurso para las personas en situación de dependencia.
2. Garantizar que en los futuros convenios de colaboración que se suscriban con las Administraciones Locales, se garantice el 100% de dicho coste, incorporando la fórmula jurídica que permita que el futuro aumento en el coste/hora pueda revertir de forma directa en la mejora de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

SEGUNDO.- Trasladar el presente acuerdo al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, al Parlamento de Andalucía, a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y al conjunto de Ayuntamientos de la provincia de Cádiz.”

PUNTO 18º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO SOCIALISTA RELATIVA AL PLAN DE CONTINGENCIA SANITARIA EN EL CAMPO DE GIBRALTAR.

“PRIMERO. - Instar a la Junta de Andalucía a:

1. Poner en marcha un Plan de Contingencia para hacer frente a la situación especialmente grave que se vive en la comarca por el terrible ascenso del COVID-19.
2. Declarar zona de difícil cobertura las dos áreas sanitarias de la Comarca del Campo de Gibraltar, tanto para la atención primaria como para la atención especializada, dotándola de los incentivos que se acuerden en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, como el aumento de la puntuación del tiempo de servicios de la plantilla de los Hospitales de la comarca y Centros de Salud, mejoras de las condiciones contractuales, y/o incentivos salariales para los profesionales sanitarios de las dos áreas sanitarias del Campo de Gibraltar.
3. Reducir las listas de espera, siendo para ello indispensable que los hospitales estén a pleno rendimiento toda la semana en turnos de mañana y tarde, con plantilla estable.
4. Invertir en la mejora de infraestructuras sanitaria y mantenimiento de la existentes como son: el Hospital Punta Europa de Algeciras; la construcción del nuevo Centro Salud La Bajadilla de Algeciras; mejoras del Centro de Salud Los Cortijos y mejora de acceso al Centro de Salud de Tarifa.
5. Construir la Comunidad Terapéutica de Salud Mental en el Campo de Gibraltar.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente acuerdo al Gobierno de la Junta de Andalucía, a la Mancomunidad del Campo Gibraltar y a los municipios del Campo de Gibraltar.”

PUNTO 19º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ADELANTE CÁDIZ RELATIVA AL DESALOJO DE LAS FAMILIAS DE LA URBANIZACIÓN EL PATIO EN LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN.

1. Instar al Gobierno Central a que garantice el Real Decreto-Ley 37/2020 y sea aplicado a la situación de las familias en situación de vulnerabilidad que pretenden ser desahuciadas en La Línea de la Concepción, ya que éste recoge medidas urgentes para hacer frente a las situaciones de vulnerabilidad social y económica en el ámbito de la vivienda a consecuencia de la pandemia.
2. Instar al equipo de gobierno del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción a que establezca vía de comunicación con la entidad dueña del inmueble

con el objetivo de mediar en tal situación así como plantear la cesión temporal de estos inmuebles a las familias afectadas que hayan justificado su situación socioeconómica en base a los informes de asuntos sociales comunitarios, y así poder permanecer en estas viviendas en régimen de alquiler social.

3. Instar a la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio, Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) a que proporcione con carácter urgente a las familias afectadas en situación de vulnerabilidad una alternativa habitacional de forma temporal debido a la situación de gravedad socioeconómica provocada por la pandemia.

4. Instar a la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio, Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), a que amplíe el parque público de viviendas sociales.

5. Instar a la Consejería de Fomento, Infraestructura y Ordenación del Territorio, Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA), a que ubique en el municipio de La Línea una oficina de atención a familias residentes en el parque público de viviendas de su titularidad.

6. Instar al Gobierno de la nación a que dote al próximo plan estatal de viviendas de los recursos y herramientas suficientes que garanticen el acceso a una vivienda digna a personas en situación de vulnerabilidad, movilizandolos mayores recursos económicos para la rehabilitación de los parques de vivienda pública y privada favoreciendo también la eficiencia energética y el fomento de las energías renovables.”

PUNTO 20º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ADELANTE CÁDIZ RELATIVA A LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE EMPLEO A TRAVÉS DE LOS AYUNTAMIENTOS ANDALUCES.

“ÚNICO. Instar al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a la puesta en marcha de manera urgente de un Plan de Empleo a través de los Ayuntamientos para los años 2021 y 2022, consignado con 391 millones de euros para este año 2021 y 278 millones para 2022, incorporando las mejoras planteadas por la FAMP, principalmente la relativa a articular las ayudas a los salarios según los convenios municipales, lo que se traduciría en nuestra provincia en recibir un total de 83.992.811 € en las dos anualidades que generarán 6.719 contratos entre personas desempleadas.”

PUNTO 21º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ANDALUCÍA POR SÍ RELATIVA AL RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DE LOS PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE ANDALUCÍA.

“PRIMERO.- Reconocer la labor de los profesionales de nuestros servicios públicos en Andalucía como forma de reconocimiento del 28 de febrero, Día de Andalucía.

SEGUNDO.- Instar a la Junta de Andalucía a que revoquen los distintos acuerdos que dan cobertura al diseño y utilización de ese nuevo “escudo” y no vuelva a utilizarlo.

TERCERO.- Que se traslade el presente acuerdo al Presidente del gobierno de la Junta de Andalucía y al Parlamento de Andalucía.”

PUNTO 22º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO ANDALUCÍA POR SÍ RELATIVA A LA ADOPCIÓN DE DIVERSAS MEDIDAS PARA EVITAR LA PROPAGACIÓN DEL COVID-19.

“PRIMERO.- Instar a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, a la Delegación Territorial de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, a la Consejería de Salud y Familias y al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a que dote por vía de urgencia a los municipios de la provincia de Cádiz de los medios autónomos para la realización de todas las PDIA disponibles para que se evite en cualesquiera de su naturaleza (urgencia, citación programada, etc.) el desplazamiento de los ciudadanos y ciudadanas a otros municipios, evitando así la propagación del COVID-19.

SEGUNDO.- Que dicha dotación, solicitada en el punto anterior, venga aparejada de los recursos humanos, materiales, económicos y de ubicación óptimos para que se cumplan escrupulosamente los protocolos sanitarios vigentes.

TERCERO.- Que los titulares de los organismos del punto primero de este acuerdo, prevean de la misma forma la gestión para la provincia de la administración de la vacuna contra la COVID-19 para evitar cualquier desplazamiento entre municipios, dotarlos de los recursos humanos, materiales, económicos y de ubicación idóneos para que su administración sea lo más ágil, cercana al ciudadano y óptima posible cumpliendo igualmente los protocolos sanitarios aprobados al efecto.

CUARTO.- Dar conocimiento y traslado del presente acuerdo a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, a la Delegación Territorial de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, a la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía y al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.”

PUNTO 23º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO CIUDADANOS RELATIVA A LAS NECESIDADES DEL CENTRO FORESTAL Y GANADERO EN JEREZ DE LA FRONTERA.

“Primero. – Instar a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible para que estudie la posibilidad de desarrollar un programa específico de colaboración con este centro forestal y ganadero a fin de garantizar su continuidad tanto desde el punto de vista material como personal.

Segundo. – Estudiar las necesidades actuales y futuras del centro forestal y ganadero para poder invertir en él de forma eficiente y garantizar de igual forma las actividades que se desarrollan en el mismo.

Tercero. – Difundir la importante labor que se desarrolla en este centro forestal y ganadero, así como a reconocer el esfuerzo del personal y su compromiso con el patrimonio natural de nuestra provincia.

Cuarto.- Que en las instalaciones del vivero provincial se desarrolle líneas de reproducción y promoción de especies forestales autóctonas, ya que se está haciendo un uso indiscriminado de especies de flora exótica desde el punto de vista medioambiental con los perjuicios que ello supone.

Quinto.- Que el centro agrícola y ganadero, vuelva a iniciar un programa de recuperación y conservación del denominado “cerdo rubio gaditano” o “cerdo dorado gaditano”, estirpe porcina española, autóctona de Andalucía distribuida en la Sierra de Grazalema y la Serranía de Ronda, ya que se encuentra en peligro de extinción.”

PUNTO 24º: PROPOSICIÓN DEL GRUPO CIUDADANOS EN RELACIÓN CON EL IMPULSO A LOS VIVEROS DE EMPRESAS.

“Primero. – Instar a la Junta de Andalucía para que, en colaboración con las Diputaciones Provinciales, Ayuntamientos y Cámaras de Comercio, impulse viveros de empresas con especial énfasis en el apoyo a jóvenes emprendedores y el comercio electrónico.

Segundo. – Impulsar la formación y el asesoramiento a emprendedores en el ámbito del comercio electrónico, dentro del entorno de los viveros de empresas de la provincia.”

23/02/21. La Secretaria General, Fdo.: Marta Álvarez-Requejo Pérez.

Nº 13.761

ÁREA DE FUNCIÓN PÚBLICA FUNCIÓN PÚBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 22 de febrero de 2021, ha resuelto lo siguiente:

“Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 16 de febrero de 2021 propuesta de resolución relativa al procedimiento seguido para el nombramiento de la persona seleccionada en las pruebas celebradas para ocupar, en régimen de personal funcionario de carrera, dos plazas de Oficial/a 1ª Maquinista, por el sistema de concurso-oposición libre.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz, en sesión celebrada el día 22 de febrero de 2017, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 152, de 9 de agosto de 2017, se aprueban las Bases Generales por las que se regirán los procesos para la selección de plazas vacantes en la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre.

Segundo.- Mediante resolución de 15 de febrero de 2019, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 43, de fecha 6 de marzo de 2019, posteriormente rectificadas mediante resolución de 14 de mayo de 2019, publicada en el BOP de Cádiz núm. 99, de fecha de 29 de mayo de 2019, se dispuso la aprobación de las Bases Específicas reguladoras del proceso convocado para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de dos plazas de Oficial/a 1ª Maquinista, incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018., mediante el sistema de concurso-oposición libre.

Tercero.- La convocatoria de las plazas de Oficial/a 1ª Maquinista, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Oficios, Oficiales y Asimilados, se dispuso mediante resolución de 5 de septiembre de 2019, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 235, de 30 de septiembre de 2019.

Cuarto.- Finalizadas las pruebas selectivas correspondientes para ocupar en propiedad las plazas convocadas, el tribunal calificador formula propuesta de nombramiento, a la Presidencia de la Corporación, a favor de la única persona que ha superado el proceso de selección Gabriel Peña Pérez.

Quinto.- En la plantilla de personal de la Diputación Provincial de Cádiz consta la existencia de plaza vacante de Oficial/a 1ª Maquinista, identificada con el código de plaza F-09.14.07, perteneciente al Grupo “C”, Subgrupo “C2”, escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Oficios, Oficiales y Asimilados.

Sexto.- Por la Intervención General de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido informe de fecha 8 de febrero de 2021, en el que se acredita la fiscalización e intervención previa del gasto cuyo objeto es el nombramiento de una persona funcionaria de carrera, en las plaza indicada, dada la necesidad de las misma para garantizar la correcta prestación del servicio público de carácter esencial prestado por esta Corporación.

NORMATIVA DE APLICACIÓN

La regulación legal para formalizar el nombramiento como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso, por el turno libre, está contenida en las disposiciones siguientes:

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre). Título IV, Capítulo I, artículos 55 a 62.

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril). Título I, Capítulo IV, artículo 25.

Bases Generales que regulan los procesos de selección para la cobertura de plazas vacantes.

Bases Específicas por las que se regirán las convocatorias respectivas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- El artículo 3 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, establece que el ingreso en los Cuerpos y Escalas de funcionarios se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en este Reglamento y en las normas específicas de aplicación a los mismos.

Del mismo modo, el artículo 4 establece que el ingreso del personal funcionario se llevará a cabo a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Segundo.- El nombramiento como personal funcionario de carrera se formalizará de conformidad con lo establecido en el artículo 9.1 del TRLEBEP, que establece “Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de

carácter permanente.”

Tercero.- El procedimiento de selección, que ha sido el de concurso-oposición libre, se ajusta a lo dispuesto en la base Séptima de las específicas, que establece “Podrán concurrir a la fase de oposición las personas aspirantes que hubieran sido admitidas definitivamente al proceso selectivo.

Consistirá en la realización de 3 ejercicios obligatorios que a continuación se indican, siendo todos ellos de carácter eliminatorio, de modo que la no superación de un ejercicio comportará la imposibilidad de concurrir a los siguientes. (...)

Cada uno de los ejercicios de la fase de oposición será eliminatorio, serán calificados separada e independientemente hasta un máximo de diez puntos (10,00), quedando eliminadas las personas aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos (5,00) en cada uno de ellos.

El resultado de cada uno de los ejercicios será publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Corporación y la web corporativa.

La puntuación definitiva será la suma de las obtenidas en la fase de oposición y en la fase de concurso.”

Cuarto.- Conforme a lo establecido en la base Octava de las específicas, concluidas las pruebas, el órgano de selección publicará en el Tablón electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, la relación definitiva de personas aprobadas por orden de puntuación, y elevará a la Presidencia la propuesta de nombramiento como personal funcionario, cuyo número no podrá exceder en ningún caso al de plazas convocadas.

Al mismo tiempo, el Área de Función Pública publicará en el Tablón electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz de la Corporación, la oferta de puestos de trabajo y destinos, de acuerdo con las necesidades de ordenación de efectivos. En esta figurará, al menos, el mismo número que personas hayan sido seleccionadas.

En la base Novena se establece que una vez presentada la documentación, quien ostente la Presidencia de la Corporación nombrará a las personas seleccionadas y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Asimismo, se les notificará el puesto adjudicado.

Quinto.- Una vez aceptada la oferta del puesto de trabajo y destino a cubrir por la persona seleccionada por el tribunal calificador, procede realizar el nombramiento como personal funcionario de carrera al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.1. del TRLEBEP.

En virtud de lo anterior, de acuerdo con los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, vengo en disponer lo siguiente:

PRIMERO: Nombrar como personal funcionario de carrera de nuevo ingreso de la Diputación Provincial de Cádiz para ocupar la plaza de Oficial/a 1ª Maquinista, identificada con el código de plaza F-09.14.07, perteneciente al Grupo de clasificación “C”, Subgrupo “C2”, escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Oficios, Oficiales y Asimilados, a la siguiente persona seleccionada: Gabriel Peña Pérez, con D.N.I. núm. ***3505**.

SEGUNDO: El nombramiento de la persona designada surtirá sus efectos oportunos a partir del día hábil siguiente a la toma de posesión de la plaza correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 62.1.d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.”

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

23/02/21. La Diputada Delegada del Área de Función Pública, Fdo.: Encarnación Niño Rico. 22/02/21. EL Director del Área de Función Pública. Fdo.: Mariano Viera Domínguez. **Nº 13.934**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía n.º 2021-0115 de fecha 23 de febrero, se ha dejado sin efecto la Resolución de Alcaldía n.º 163/2019 y se han nombrado como Tenientes de Alcalde de esta Corporación:

- 1º Roberto García López
- 2º Antonio Jesus García Lobato
- 3º Margarita Fernández Vázquez

Lo que se publica a efectos de lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

23/2/21. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 14.028

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA ANUNCIO DE INFORMACION PUBLICA

En sesión celebrada el 4 de febrero de 2021, la Junta de Gobierno Local,

adoptó el acuerdo de:

- Aprobar la rectificación de los errores materiales detectados en la descripción de las parcelas resultantes nº 2, 9, 15 y D1 del Proyecto de Reparcelación del SUNC-07 “EL CHINARRAL 2” aprobado definitivamente el 28/05/2020, solicitada por la Sra. Registradora de la Propiedad del Registro nº 4 de El Puerto de Santa María.

- Notificar la presente resolución a la Sra. Registradora de la Propiedad del Registro de la Propiedad nº 4 de El Puerto de Santa María, a los efectos de la inscripción del Proyecto Reparcelación del SUNC-07 “EL CHINARRAL 2”.

- Notificar el presente acuerdo a la Junta de Compensación del SUNC-07 “EL CHINARRAL 2”, requiriéndole que presente las Fichas de las parcelas resultantes nº 2, 9, 15 y D1 del Proyecto de Reparcelación del SUNC-07 “EL CHINARRAL 2” aprobado definitivamente el 28/5/2020, debidamente rectificadas conforme la presente resolución.

- Publicar esta resolución en el BOP y en el Tablón de Edictos Electrónico de la Sede Electrónica Municipal en www.sede.elpuertodesantamaria.es, en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento y en la página web oficial del Ayuntamiento (<http://www.elpuertodesantamaria.es>) en la sección de “Urbanismo”, advirtiendo con carácter general que contra la anterior resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, sin que puedan simultanearse, los siguientes recursos:

1.- Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación o publicación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución. (art. 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

2.- Contencioso-Administrativo: en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a su notificación o publicación, o bien en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del Recurso de Reposición o en el plazo de seis meses desde que deba entenderse presuntamente desestimado dicho recurso, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, a tenor de lo establecido en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio.

El Puerto de Santa María a 11 de febrero de 2021. EL ALCALDE. D. Germán Beardo Caro. Firmado.

Nº 14.185

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

A través del presente anuncio se hace público que el Sr. Alcalde, mediante Resolución de Alcaldía Nº 120/2021 de fecha 24 de febrero, ha procedido a delegar la totalidad de sus funciones como Alcalde-Presidente, al Primer Teniente-Alcalde de esta Corporación D. Roberto García López, desde el día 03 al 04 de Marzo, ambos incluidos, del año de curso.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre. 24/2/21. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 14.224

AYUNTAMIENTO DE SAN MARTIN DEL TESORILLO ANUNCIO

Resolución de Alcaldía N.º 2021-0118 de fecha 23 de febrero 2021 del Ayuntamiento de San Martín del Tesorillo por la que se aprueba definitivamente expediente de Delegación de Competencias del Alcalde.

“Visto que por Resolución de Alcaldía n.º 170/2019 de 21 de Junio de 2019, se delego de forma genérica la dirección y gestión de las Áreas a los concejales de esta Corporación, y siendo necesaria una reorganización de las mismas.

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en los artículos 9.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; 21.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; y 43 a 45, 114 a 118, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO

PRIMERO. Delegar de forma genérica la dirección y gestión de las siguientes áreas a los siguientes concejales:

- 1.- CONCEJAL DE HACIENDA.
- D.ª Margarita Fernández Vázquez.
- 2.- CONCEJAL DE CULTURA, SANIDAD, FOMENTO, PATRIMONIO, VIVIENDA, COORDINADOR DE ASUNTOS EN MONTENEGRAL Y SUBVENCIONES.
- D. Roberto García López.
- 3.- CONCEJAL DE JUVENTUD, PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TURISMO, COMUNICACIÓN, TRANSPARENCIA, CEMENTERIO Y EDUCACIÓN.
- D. Sergio Oliver Calvente Calvente.
- 4.- CONCEJAL DE DEPORTE, PARQUES Y JARDINES, MEDIOAMBIENTE, COMERCIO Y VÍAS Y OBRAS.
- D. Antonio Jesus García Lobato.
- 5.- CONCEJAL DE IGUALDAD, FORMACIÓN, EMPLEO Y FESTEJOS.
- D.ª Teresa Mena Medina

Los nombrados en las materias indicadas realizarán las funciones necesarias para promover la dirección y gestión de las mismas.

En este sentido, el alcance de las funciones de la delegación se circunscribirá al estudio, propuesta y ejecución en relación con los asuntos relativos al ámbito respectivo. Asimismo, comportará tanto la facultad de dirección como su gestión, pudiendo formular actos de tramite o propuestas de acuerdo a los órganos municipales con competencia resolutorias, pero no podrá incluir la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

SEGUNDO. Las atribuciones delegadas se deberán ejercer en los términos y dentro de los límites de estas delegaciones, no siendo susceptibles de ser delegadas por sus titulares en otro órgano o Concejal.

En el texto de las resoluciones adoptadas por las Concejales en virtud de estas delegaciones, se tendrá que hacer constar esta circunstancia, mediante la inclusión en la parte dispositiva del siguiente texto:

“Por todo ello, en el ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, mediante Decreto número... de fecha...”

TERCERO. Estas delegaciones serán de carácter indefinido, sin perjuicio de la facultad de avocación de esta Alcaldía.

En caso de ausencia, vacante, enfermedad o cualquier otro impedimento de los Concejales Delegados, esta Alcaldía asumirá directa y automáticamente las competencias delegadas, como titular de la competencia originaria, entendiéndose a estos efectos ejercitada la potestad de avocación en base a la presente resolución, sin necesidad de una nueva resolución expresa en ese sentido.

CUARTO. Notificar personalmente la presente resolución a los designados, que se considerara aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la Resolución de nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz para su publicación en el mismo, publicándose igualmente en la sede electrónica del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la Resolución por el Alcalde.

QUINTO. Dar cuenta al Pleno de la Corporación, en la primera sesión que éste celebre, del contenido de la delegación.”

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente Delegación de Competencias del Alcalde se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, a elección del demandante, en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en cuya circunscripción tenga aquél su domicilio o en el de la circunscripción de este Ayuntamiento, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

24/2/21. El Alcalde, Jesús Fernández Rey. Firmado.

Nº 14.225

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACION DE LA ORDENANZA FISCAL Nº 24, REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON PUESTOS, BARRACAS, CASSETAS DE VENTA, ESPECTÁCULOS O ATRACCIONES SITUADOS EN TERRENOS DE USO PÚBLICO E INDUSTRIAS CALLEJERAS Y AMBULANTES Y RODAJE CINEMATOGRÁFICO

Mediante Acuerdo Plenario adoptado en su sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2020, se acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Fiscal nº 24, reguladora de la Tasa por Ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos o atracciones situados en terrenos de uso público e industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico, siendo sometido a un período de exposición pública de 30 días.

Transcurrido dicho período, anunciado en el BOP de Cádiz núm. 233, de 9 de diciembre de 2020 y en el diario de Cádiz del mismo día, además de en los tablones de anuncio sin que se hayan presentado reclamaciones, el acuerdo hasta entonces provisional se entiende definitivamente adoptado, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con el art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. El texto íntegro de la modificación se publica a continuación, para su entrada en vigor desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

- Se añade una disposición adicional con el siguiente tenor literal:

- “DISPOSICIÓN ADICIONAL.- Se establece una bonificación del 100 % del importe de las cuotas correspondientes a la Tarifa nº 3: “Industrias callejeras y ambulantes”, por las ocupaciones que tengan lugar desde la entrada en vigor de la presente disposición en los dos primeros trimestres del ejercicio 2021.”

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla.

4/03/21. EL ALCALDE, Fdo.: José María González Santos. El Jefe del Servicio de Gestión e Inspección Tributaria, Fdo.: Guillermo Villanego Chaza. Nº 14.299

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACION DE LA ORDENANZA FISCAL Nº 23, REGULADORA DE LA TASA POR OCUPACIÓN DE TERRENOS DE USO PÚBLICO CON APARATOS DE VENTA AUTOMÁTICA, VALLAS Y OTROS MATERIALES CONSTRUCTIVOS; MESAS Y SILLAS, QUIOSCOS, CAJEROS AUTOMÁTICOS, TELÉFONOS PÚBLICOS Y PUBLICIDAD COMERCIAL EXTERIOR

Mediante Acuerdo Plenario adoptado en su sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2020, se acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Fiscal nº 23, reguladora de la Tasa por Ocupación de Terrenos de Uso Público con aparatos de venta automática, vallas y otros materiales constructivos; mesas y sillas, quioscos, cajeros automáticos, teléfonos públicos y publicidad comercial exterior, siendo sometido a un período de exposición pública de 30 días.

Transcurrido dicho período, anunciado en el BOP de Cádiz núm. 233, de 9 de diciembre de 2020 y en el diario de Cádiz del mismo día, además de en los tablones de anuncio sin que se hayan presentado reclamaciones, el acuerdo hasta entonces provisional se entiende definitivamente adoptado, sin necesidad de acuerdo plenario, de conformidad con el art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. El texto íntegro de la modificación se publica a continuación, para su entrada en vigor desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con el artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

- Se añade una disposición adicional con el siguiente tenor literal:

“DISPOSICIÓN ADICIONAL.- Se establece una bonificación del 100 % del importe de las cuotas correspondientes a las tarifas “C) 1.- Mesas o veladores y sillas colocadas en cafés, bares, restaurantes, etc” y “D): “QUIOSCOS O INSTALACIONES SIMILARES”, por las ocupaciones que tengan lugar desde la entrada en vigor de la presente disposición en los dos primeros trimestres del ejercicio 2021.”

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla.

4/03/21. EL ALCALDE, Fdo.: José María González Santos. El Jefe del Servicio de Gestión e Inspección Tributaria, Fdo.: Guillermo Villanego Chaza. Nº 14.300

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Dña. ISABEL MARIA ALGAR RAYO, 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 447/19 a instancia de Dª ROCIO RODRIGUEZ PRADO contra SOTOSERVICE TECNOLOGIA Y COMUNICACION, S.L. se han dictado la siguiente Resolución: - SENTENCIA de fecha 16/12/20 contra la presente sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

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 la misma.

Y para que sirva de notificación al demandado SOTOSERVICE TECNOLOGIA Y COMUNICACION, S.L. 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 17/2/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ISABEL MARIA ALGAR RAYO. Firmado. Nº 13.602

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 916/19 a instancia de DANIEL FERNANDEZ GORDO contra METALGES GALICIA, SL Y URSSA, S. COOP. CONSTRUCCIONES METALICAS se han dictado DECRETO de fecha 16/10/2020, que admite la demanda y señala el próximo 10/05/2021, A LAS 11:30 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el Letrado de la Administración de justicia A LAS 11:00 HORAS.

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 METALGES GALICIA, SLYURSSA, S.COOP.CONSTRUCCIONES METALICAS 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 6/11/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JOSÉ MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA. Firmado.

Nº 13.606

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

DOÑA ISABEL MARIA ALGAR RAYO, 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 1197/19 a instancia de D/Dª.ALEJANDRO GARCIA DE JESUS contra TRANSPORSUR EXPRESS 2015 SL se han dictado resolución de fecha 30/10/20, para la comparecencia en la Oficina Judicial EL DIA 13 DE SEPTIEMBRE DE 2021 A LAS 10:30 Y 11:00 HORAS para el acto de conciliación y Acto de Juicio, en este Juzgado sito en Avda. Álvaro Domecq. Edificio Alcazaba, respectivamente.

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 a los demandados TRANSPORSUR EXPRESS 2015 SL, 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 16/2/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ISABEL MARIA ALGAR RAYO. Firmado.

Nº 13.609

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los autos núm. 1066/2019, sobre Despidos/ Ceses en general, a instancia de JOSE MANUEL SEPULVEDA RODRIGUEZ contra UNDERCOVER GLOBAL S.L., en la que con fecha 11.02.21 se ha dictado Sentencia nº 38/21 que sustancialmente dice lo siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2

JEREZ DE LA FRONTERA

AUTOS num 1066/19

SENTENCIA num.38/21

En Jerez de la Frontera, a once de febrero del dos mil veintiuno.

Dª MARIA SOLEDAD ORTEGA UGENA, MAGISTRADO JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de JEREZ DE LA FRONTERA, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO-CANTIDAD seguidos a instancia de DON JOSÉ MANUEL SEPÚLVEDA RODRÍGUEZ contra UNDERCOVER GLOBAL SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

FALLO

Que estimando la demanda formulada por DON JOSÉ MANUEL SEPÚLVEDA RODRÍGUEZ contra UNDERCOVER GLOBAL SL, emplazado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL debo declarar y declaro la improcedencia del despido acordado por la demandada, así como la extinción de la relación laboral a fecha de esta sentencia, condenando la empresa a que abone al actor una indemnización de 9.369'47 euros, debiendo además abonarle los salarios dejados de percibir desde la

fecha del despido hasta esta sentencia en cuantía de 23.804,73 €. Condenamos así mismo a la empresa a abonar 3.459'89€, mas el 10% de interés de mora. Y se condena a la empresa al pago de los honorarios del letrado en cuantía de 600 €. Todo ello sin pronunciamiento respecto del FOGASA.

Notifíquese esta Sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y frente a ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACION al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse en este Juzgado en el plazo de los CINCO días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante dentro del indicado plazo.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número en el Banco de Santander nº 1256 0000 65 1066 19, (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), pudiendo sustituir la consignación mediante aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Asimismo deberá en el momento de anunciar el recurso consignar la suma de 300 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar también el número de procedimiento).

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

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

15/2/21. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. ROSARIO MARISCAL RUIZ. Firmado.

Nº 13.655

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA
EDICTO**

N.I.G.: 1101244420180000050. Negociado: G. Recurso: Recursos de Suplicación 421/2021. Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE CADIZ. Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 52/2018.

Dª. ROSA MARÍA ADAME BARBETA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA.

HACE SABER:

Que en el Recurso de Suplicación nº 421/21 IN, se ha dictado Diligencia de Ordenación por esta Sala, con fecha 16/02/21 (designación de Ponente), en recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 03 de Cádiz, en Procedimiento nº 52/18.

Del contenido de la dicha resolución y de todo lo actuado, podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a PREVIAS DE METALES S.L., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEVILLA a 16 febrero de 2021. LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Fdo: Dª Rosa María Adame Barbeta.

"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 13.945

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3
JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO**

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 21/2021 a instancia de la parte actora D GINÉS MANRIQUE V AZQUEZ contra SANCORO SERVICIOS SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto despachando ejecución el día 12 de febrero de 2020, siendo su encabezamiento y fallo del tenor literal siguiente:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a doce de febrero de dos mil veintiuno.
PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución del auto dictado el día 26 de noviembre de 2020 en el procedimiento de ejecución 64/2020, despachándose la misma a favor de D. GINÉS MANRIQUE VÁZQUEZ, contra la entidad SANCORO SERVICIOS, S.A.L por la cantidad de 60.795,11 euros en concepto de principal, más 9.000€ presupuestados para intereses.gastos y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Examinado el procedimiento donde se ha dictado la resolución cuya ejecución se solicita y encontrándose la entidad demandada en ignorado paradero, procédase a notificarle esta resolución por medio de edictos que se publicarán el BOP de Cádiz y en el tablón electrónico digital, expidiéndose los correspondientes despachos.

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 documental justificativo, 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 la Ilma. Sra. D^a MARIA EMMA ORTEGA HERRERO.

LA MAGISTRADA-JUEZ.

Y para que sirva de notificación al demandado SANCORO SERVICIOS SL 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a dieciséis de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. 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 13.946

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D/D^a. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 155/2019 a instancia de la parte actora D/D^a. MARIA DEL CARMEN DORADO GIMENEZ contra GADES DISTRIBUCION URGENTE SL y FOGASA sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 10/02/21 del tenor literal siguiente:

SENTENCIA nº 54/2021

En Jerez de la Frontera, a diez de febrero de dos mil veintiuno.

Vistos por mi, Dña. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrada-Juez Titular del Juzgado de lo Social Nº 3 de Jerez de la Frontera, los presentes autos del orden social nº 155/2019 en materia de DESPIDO, en virtud de demanda interpuesta por DOÑA MARIA DEL CARMEN DORADO GIMENEZ, asistida del Letrado D. José Antonio Pacheco, frente a la empresa GADES DISTRIBUCIÓN URGENTE SL, que no compareció pese a estar citados en legal forma y FOGASA, que compareció asistida de la Letrada Doña Clotilde Cantizani, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La parte actora, DOÑA MARIA DEL CARMEN DORADO GIMENEZ, mayor de edad y con DNI nº 32.076.575-Q, entró a prestar sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada GADES DISTRIBUCIÓN URGENTE SL, desde el 12/06/2017 con la categoría profesional de auxiliar administrativo con un salario bruto con prorrata de pagas extras de 32,64 €/día a efectos de despido.

SEGUNDO.- Con fecha 18/01/19 la empresa GADES DISTRIBUCIÓN URGENTE SL, notificó a la actora su despido por causas objetivas con fecha de efectos de ese mismo día.

TERCERO.- Lademandante no ostenta ni ha ostentado ningún cargo representativo ni consta su afiliación.

CUARTO.- La actora reclama en concepto de vacaciones no disfrutadas y salarios, la cantidad de 2.531,94 € según desglose contenido en el ordinal quinto y sexto de la demanda que se da íntegramente por reproducido.

QUINTO.- Se ha presentado la papeleta de conciliación ante el CMAC, celebrándose el intento de conciliación sin efecto en fecha 21/02/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Según lo establecido en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados en la sentencia se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y valorando en especial la documental aportada por la parte actora.

SEGUNDO.- El artículo 91.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social vigente dispone que si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas,

siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte, siempre que conforme al artículo 83.1 de dicha Ley, no hubiere alegado justa causa que deba motivar la suspensión del juicio; con lo que se establece una confesión presunta de carácter legal, en que del hecho base de la no comparecencia injustificada se deduce la consecuencia de falta de posibilidad de oponerse con éxito a la pretensión del actor, presunción en todo caso "iuris tantum", y por lo tanto destruido por los hechos o pruebas que aparezcan en los autos en contrario, de donde se deriva el carácter de mera facultad que se le otorga al Juez y no de la obligación que se le impone. Por otra parte, debe tenerse en cuenta la consolidada doctrina de que la incomparecencia del demandado no exime al actor de probar los hechos en que fundamenta su propia petición, por aplicación del principio de distribución de la carga de la prueba, contenida en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley 1/2000, de 7 de enero, que impone al actor la carga de probar los hechos constitutivos de su pretensión y al demandado la de los impeditivos o extintivos de la misma.

TERCERO.- El art 52.c del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 51.1 en la redacción dada por la Ley 3/12 de 6 de junio (BOE 07/07/12) permite a la empresa, cuando tenga necesidad objetivamente acreditada, amortizar puestos de trabajo en número inferior a los establecidos para el despido colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y se entiende que concurren "causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas."

El artículo 53 ET en su apartado 4 establece "...la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamenta la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

Y el artículo 53.1 ET señala que "la adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento."

La empresa tiene la carga de la prueba (artículo 217 Ley de Enjuiciamiento Civil) de que concurren las causas que le obligan a amortizar el puesto de trabajo y de que se han cumplido las formalidades del despido.

La empresa no comparece a juicio y no acredita la causa de la extinción de la relación laboral ni tampoco justifica la falta de disposición de la indemnización correspondiente a favor de la trabajadora. Por ello ha de calificarse la improcedencia del despido de la actora.

CUARTO.- Conforme a la nueva regulación dada al artículo 56 ET por la reforma del RD Ley 3/12 de 10 de febrero, que entró en vigor el 12/02/12, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

Por parte del FOGASA se interesa al amparo del artículo 23 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, dado que la empresa se encuentra de baja en la actividad y sin trabajadores, que se declare la extinción de la relación laboral a fecha del despido, esto es, 18 de enero de 2019, y sin salarios de tramitación al ser imposible la readmisión del trabajador.

Tal y como recoge la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 5 de Mayo de 2016, el FOGASA puede anticipar la opción entre readmisión o indemnización, como garante de los intereses públicos, siendo la finalidad de la intervención del Fondo de Garantía Salarial la de reducir la deuda que se reclama a la empresa, y por ello, asume la posición de la empresa desaparecida o insolvente haciendo uso de todas las excepciones y motivos

de oposición que le puedan beneficiar a efectos de conseguir una reducción de la deuda o incluso la desaparición de la misma.

En cuanto a la fecha en que se extingue la relación laboral, tal y como se indica en la sentencia ya reseñada de la Sala, "el derecho de opción que ejercita el Fondo de Garantía Salarial es el que concede con carácter general la sentencia de despido, contemplado en el artículo 110 () de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el artículo 56 del ET, y que consiste en la elección entre readmisión del trabajador con el pago de los salarios de tramitación o el abono de una indemnización, que determinará la extinción del contrato de trabajo que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo, y que se calculará hasta esa fecha. Por ello, debe calcularse la indemnización hasta la fecha de despido, 18.01.2019, y sin que proceda el abono de salarios de tramitación.

Y así la indemnización asciende a la suma de 1.795,20 €.

QUINTO.- Igual suerte estimatoria debe correr la reclamación de cantidad efectuada toda vez que es a la empresa demandada a quien corresponde acreditar los hechos extintivos, impeditivos o excluyentes de la pretensión del actor, siendo que no puede reputarse probado ante la incomparecencia de la empresa demandada al acto de juicio, sin que quepa apreciar la caducidad de la cantidad reclamada en concepto de vacaciones correspondientes al año 2018, habiéndose reclamado dentro de plazo su compensación económica al no haber sido disfrutadas. Sí cabe apreciar la oposición del FOGASA en cuanto al preaviso, siendo éste incompatible con la declaración de improcedencia del despido.

SEXTO.- Conforme a la doctrina jurisprudencial sentada a partir de la STS 22/10/2002, debe condenarse al FGS a estar y pasar por las declaraciones fácticas y jurídicas expresas o inherentes a esta resolución, sin más pronunciamiento por ahora respecto de dicho organismo, pero sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria futura en los casos legalmente procedentes conforme al artículo 33 del ET.

SEPTIMO.- Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 191 y siguientes de la LRJS, frente a esta sentencia cabe interponer recurso, debiendo hacerse a las partes las especificaciones contenidas en el artículo 97.4 LRJS al notificar la resolución.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que ESTIMO la demanda formulada por DOÑA MARIA DEL CARMEN DORAO GIMENEZ contra GADES DISTRIBUCIÓN URGENTE SL y FOGASA, y DECLARO EL DESPIDO IMPROCEDENTE con efectos de 18/01/19, QUEDANDO EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL con efectos de ese día (18/01/2019) por ser imposible la readmisión de la demandante por cierre del centro de trabajo y CONDENO a la empresa a indemnizar al actor en la cantidad de MIL SETECIENTOS NOVENTA Y CINCO EUROS CON VEINTE CENTIMOS (1.795,20 €), sin salarios de tramitación, así como que abone al actor la cantidad de 2.531,94 €, más el 10% de mora, condenando al FGS a estar y pasar por las declaraciones fácticas y jurídicas expresas o inherentes a esta resolución, sin más pronunciamiento por ahora respecto de dicho organismo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, deberá acreditar en su caso, al tiempo de anunciar el recurso, haber ingresado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4427000065015519 abierta en la entidad SANTANDER (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De igual modo, deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de 300 € en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado GADES DISTRIBUCION URGENTE SL 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a once de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. 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 13.953

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 163/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. ENCARNACION IBAÑEZ JAEN contra SERVICIOS ENERGETICOS ITAN, S.L. y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado Sentencia de fecha 12/02/21 que sucintamente dice:

SENTENCIA Nº 61/2021

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 12 de febrero del año dos mil veintiuno.

VISTOS por mí Dª. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera, los presentes autos seguidos con el número 163/2019, sobre reclamación de cantidad, seguido a instancia de DOÑA ENCARNACION IBAÑEZ JAEN asistido por el Letrado D. Juan Antonio Gil Prieto, contra SERVICIOS ENERGETICOS ITAN SL y FOGASA, que no comparecen pese a estar citado en legal forma, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por DOÑA ENCARNACION IBAÑEZ JAEN DEBO CONDENAR Y CONDENO a la empresa demandada SERVICIOS ENERGETICOS ITAN SL a que abone a la demandante, la cantidad de CATORCE MIL SETECIENTOS CINCO EUROS CON TREINTA Y NUEVE CENTIMOS (14.705,39€) más el interés por mora del 10% condenando al FGS a estar y pasar por las declaraciones fácticas y jurídicas expresas o inherentes a esta resolución, sin más pronunciamiento por ahora respecto de dicho organismo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el cual deberá anunciarse ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, bastando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado, Graduado Social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes al en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá, deberá acreditar en su caso, al tiempo de anunciar el recurso, haber ingresado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4427000065016319 abierta en la entidad BANESTO (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento), IBAN ES5500493569920005001274, la cantidad total objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De igual modo, deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de 300 € en la cuenta bancaria referenciada con indicación igualmente del número de procedimiento.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado SERVICIOS ENERGETICOS ITAN, 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a dieciséis de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

Nº 13.954

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 177/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE MIGUEL CORONIL GUERRERO contra TINFER INVERSIONES MN SL (BOP) y FOGASA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado RESOLUCION de fecha 12/02/2021 del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 63/2021

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a 12 de febrero del año dos mil veintiuno.

VISTOS por mí Dª. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Jerez de la Frontera, los presentes autos seguidos con el número 176/2019, sobre reclamación de cantidad, seguido a instancia de DON JOSE MIGUEL CORONIL GUERRERO asistido por el Letrado Don Luciano Ortiz, contra TINFER INVERSIONES MN SL, que no comparece pese a estar citado en legal forma, procede dictar la presente resolución atendidos los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO.

PRIMERO. En fecha 27.02.2019 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda presentada por la parte actora, cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, este tuvo lugar el día señalado con la presencia de ambas partes. La parte actora se afirmó y ratificó la demanda. La parte demandada no compareció al acto de juicio pese a estar citado en legal forma. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas, y evacuado trámite de conclusiones quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

TERCERO.- En las presentes actuaciones se han observado todas las prescripciones legales.

FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por DON JOSE MIGUEL CORONIL GUERRERO DEBO CONDENAR Y CONDENO a la empresa demandada

TINFER INVERSIONES MN SL a que abone a la demandante la cantidad de OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS EUROS CON CUARENTA Y CINCO CENTIMOS (886,45 €) más el interés por mora del 10% respecto de los conceptos salariales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma NO CABE RECURSO DE SUPPLICACIÓN a tenor de lo dispuesto en el artículo 191 de la LRJS, al ser la cuantía inferior a 3000 €.

Así por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez a los efectos de este procedimiento, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública, ante mí el Sr. Letrado de Administración de Justicia, de lo que doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado TINFER INVERSIONES MN SL (BOP) 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 JEREZ DE LA FRONTERA, a diecisiete de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. 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 13.956

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 732/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. MARIANO DELGADO ROMERO contra MARIA DEL CARMEN BARO GARCIA y MANUEL BARO GARCIA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado las siguientes resoluciones:

- Auto de 20/9/19, por el que se despacha ejecución frente a MARIA DEL CARMEN BARO GARCÍA Y MANUEL BARÓ GARCÍA,
- Decreto de 24/9/19, de medidas ejecutivas.
- Se le hace saber que tiene la copia de la demanda ejecutiva a su disposición en este Juzgado

Y para que sirva de notificación al demandado MANUEL BARO GARCIA nif-44029096N 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 doce de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. 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 13.981

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 904/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. GLORIA ALVAREZ MORALES contra HOLDING MONTAÑAS Y VALLES 2018 SLU sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

Que, ESTIMANDO EN LO ESENCIAL la demanda interpuesta por GLORIA ÁLVAREZ MORALES, se hacen los siguientes pronunciamientos:

1.- se condena a HOLDING MONTAÑAS Y VALLES, 2018, S.L. a que abone a aquella la cantidad de 961,60 euros, que se desglosa en los siguientes conceptos:

*.- salariales: 492,11 + 123,03 + 70,30 + 236,083 euros;

*.- extrasalariales: 40,08 euros;

(*) las anteriores cantidades devengarán los siguientes intereses, cuyo día inicial será la fecha de la reclamación extrajudicial de 17-9-19: las que se califican como extrasalariales, el interés legal del dinero; las que se califican como salariales, el interés del 10 % anual;

2.- Se impone a HOLDING MONTAÑAS Y VALLES 2.018, S.L.:

.- las costas, que podrá incluir los honorarios de asistencia profesional de letrado o graduado social, con sujeción en todo caso al límite cuantitativo legal;

- sanción pecuniaria por importe de 180 euros.

La presente resolución permite el RECURSO DE SUPPLICACIÓN tan solo por infracción procesal, el cual deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarla. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo. Todo el que anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros, en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida, estando exento de ello el que tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, Administraciones Públicas, entidades de derecho público, órganos constitucionales, sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita. Además, cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite al anunciar el recurso de suplicación haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación, hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio del recurso. Los ingresos podrán efectuarse:

- o bien mediante INGRESO EN SUCURSAL del Banco Santander en el número de cuenta formada por los siguientes dígitos: "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)";

- o bien mediante TRANSFERENCIA BANCARIA en la cuenta "ES55-0049 3569 92 0005001274" expresando como "concepto" el número de aquella anteriormente mencionada "1282 0000 65 (seguido de los cuatro dígitos del nº de registro del procedimiento) (seguido de los dos dígitos del año del procedimiento)".

Por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado HOLDING MONTAÑAS Y VALLES 2018 SLU 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 cinco de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 13.988

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

CADIZ EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 942/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL contra FRANCISCO ALEU AMELLUGO, FUECA (BORRAR), FUNDACIÓN FORJA XXI., ADMON.CONCURSAL JOSE LUIS GOMEZ ROLDAN y FUECA sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 5/2/21 del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA: Que, ESTIMANDO la demanda, se anula/n la/s resolución/es impugnada/s.

Y para que sirva de notificación al demandado FUNDACIÓN FORJA XXI. 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 once de febrero de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. LIDIA ALCALA COIRADA. Firmado.

Nº 14.015

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

INSERCIONES: (Previo pago)

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

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

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros