

condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas, subestaciones y centros de transformación, aprobado por Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, en el expediente iniciado a petición de Depurar 7B, S.A., para instalar una variante línea eléctrica aérea, motivada por la construcción de la estación depuradora de aguas residuales de Longares y situada en término municipal de Longares, polígono 29, parcelas 21 y 24, con potencia eléctrica y demás características técnicas que se detallan en el presente documento, según proyecto suscrito por el ingeniero industrial don José María Salinas Lecina, con presupuesto de ejecución de 17.806,57 euros.

Este Servicio Provincial, de acuerdo con las facultades que tiene conferidas, ha resuelto:

Autorizar la instalación y aprobar el proyecto de ejecución de la misma, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º El plazo de puesta en marcha deberá ser de doce meses, a partir de la fecha de la presente notificación.

2.º El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

La presente autorización se otorga sin perjuicio de los derechos a terceros e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otros necesarios para la realización de las obras.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Características de la instalación

VARIANTE LÍNEA EN ALTA TENSIÓN:

Origen: Apoyo núm. 5 de la línea de la Comunidad de Regantes La Manga.

Final: Apoyo núm. 6 de la misma línea.

Longitud: 224 metros.

Recorrido: Término municipal de Longares, polígono 29, parcelas 21 y 24.

Tensión: 15 kV.

Circuitos: I, III

Conductores: LA-56.

Apoyos: Metálicos.

Zaragoza, 8 de agosto de 2011. — El director del Servicio Provincial, P.A., Pilar Velasco Cabeza.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Núm. 11.377

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L. (código de convenio 50002242011992), suscrita el día 20 de julio de 2011 entre representantes de la empresa y trabajadores de la misma, en la que se acuerda incorporar al actual punto 2.1 sobre contrato de jubilación parcial y contrato de relevo, nuevas condiciones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 18 de agosto de 2011. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.D. (Resolución de 10 de julio de 2003): El subdirector provincial de Trabajo, Sergio Sazatornil Ferraz.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL SÉPTIMO CONVENIO COLECTIVO

En los locales de la empresa, siendo las 16:00 horas del día 20 de julio de 2011, se reúne la comisión negociadora para tratar sobre la aplicación del contrato de duración determinada a tiempo parcial (contrato de jubilación parcial) vinculado a un contrato de relevo.

A la reunión asisten los siguientes representantes:

Por la parte económica: Blas Borroy, Clara; Escoté Martí, Magí, y Cuevas López, Vicente.

Por la parte social: García García, Víctor M.; Roy Bello, Lorenzo; Pascual Sanz, Raúl; Pimpinela Corella, Fco.; Sierra Mosteo, Antonio; Agustín Martínez, Isidro; Pérez Monreal, Carlos; Bericart Morales, José Angel; Ferrando Clemente, Fernando, y Margalé Alzorri, Jorge.

Al objeto de continuar el proceso de adecuación de plantilla a las necesidades organizativas de la empresa, y como medida para favorecer la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, las partes acuerdan incorporar al actual punto 2.1, contrato de jubilación parcial y contrato de relevo, del acuerdo de 4 de octubre de 2004, recogido en el VII convenio colectivo, como continuación y ampliación de este, a los empleados actualmente pertenecientes a la plantilla de Lear Corporation Asientos, S.L., nacidos entre el 14 de octubre de 1953 y el 31 de diciembre de 1956. Se adjunta relación nominal de empleados afectados.

La dirección de la empresa se compromete a ofrecer un contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo a los trabajadores nacidos en el período comprendido entre el 14 de octubre de 1953 y el 31 de diciembre de 1956, en los términos y condiciones que se detallarán más adelante.

Respecto a la aplicación del contrato de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo a los empleados nacidos entre las fechas citadas, la dirección de la compañía determinará su aplicación, siempre que permanezca el actual marco de regulación, cuando la situación económica de la empresa lo haga aconsejable y tenga como consecuencia una mejor utilización de sus recursos de acuerdo con los requerimientos de plantilla y necesidades técnicas y organizativas previstas para cada uno de los años de aplicación.

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Núm. 11.390

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L.

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Lear Corporation Asientos, S.L. (código de convenio 50002242011992), suscrito el día 30 de junio de 2011 entre representantes de la empresa y trabajadores de la misma, y recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 27 de julio de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 18 de agosto de 2011. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.D. (Resolución de 10 de julio de 2003): El subdirector provincial de Trabajo, Sergio Sazatornil Ferraz.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

En los locales de la empresa, siendo las 12:00 horas del día 30 de junio de 2011, se reúne la comisión paritaria de igualdad.

A la reunión asisten los siguientes representantes:

Por la parte económica: Blas Borroy, Clara; Escoté Martí, Magí, y Olmedo Liébana, Pilar.

Por la parte social: Roy Bello, Lorenzo; García García, Víctor M., y Ferrando Clemente, Fernando.

1. Se presenta el informe final del I Plan de Igualdad de Lear Corporation Asientos, S.L., con los datos actualizados de distribución de plantilla, y se firma.

2. La parte social se compromete a presentar un informe sobre la dificultad para incorporar mujeres en esta comisión, y se aporta como idea ofrecer a voluntarias que acudan a la siguiente reunión. Se adjunta informe y comunicado.

3. Se publicará un "Lear informa" presentando el Plan y dando quince días para alegaciones (tendrá un ejemplar la parte social y otro la parte económica, a disposición de los empleados). Posteriormente se publicará en el BOPZ y se publicarán cuadernillos para repartir a los empleados, únicamente del apartado "Plan de Igualdad" del índice.

4. Por la presente, la comisión negociadora delega en Magí Escoté Martí para ser su representante en la solicitud de publicación del I Plan de Igualdad de Lear Corporation Asientos, S.L., en el BOPZ. Asimismo, con la firma de la presente acta se da la conformidad a la totalidad del Plan.

5. La fecha de la próxima reunión se fija para el 22 de septiembre de 2011, a las 12:00 horas, en la que se comenzará la preparación de un tríptico informativo/divulgativo y se aportarán ideas de mejora para trabajar en ellas a lo largo de 2012.

PLAN DE IGUALDAD

Ambito de aplicación.

Engloba a toda la plantilla de Lear Corporation Asientos, S.L.

Vigencia.

El presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma y publicación en el BOPZ, como anexo al actual convenio colectivo. Por lo tanto, su vigencia estará vinculada a la del convenio, sin perjuicio de que las acciones que en él se proponen se extiendan más allá, a través de sus cláusulas, con efectos normativos hasta el momento en que se acuerde un nuevo Plan.

Comisión de igualdad.

La comisión para la igualdad efectiva de hombres y mujeres será el órgano responsable de llevar a cabo las acciones de mejora acordadas, así como las distintas evaluaciones durante la vigencia y la evaluación final.

Estará compuesta por tres miembros por la parte social y tres por la parte de la empresa, con carácter paritario. Esta comisión tendrá carácter permanente como el resto de las comisiones que se reflejan en el convenio.

La comisión paritaria de igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes.
- Cuando, a petición de cualquier empleado, que solicite le sea evaluada una situación de posible discriminación.
- En todo caso, con carácter anual, dentro del primer trimestre de cada año.

Objetivos del Plan de Igualdad.

Desde la dirección de Lear Corporation se ha alcanzado el compromiso de promover acciones en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito de la empresa, que sean visibles y contribuyan a sensibilizar a la plantilla de la importancia de seguir trabajando para llegar a una igualdad real.

El objetivo principal a largo plazo es conseguir precisamente implantar esta igualdad real de oportunidades de las mujeres en el ámbito de la empresa y que todos los indicadores de los distintos apartados estudiados en el diagnóstico llegaran a tener un porcentaje del 50%.

El resto de objetivos de la comisión de igualdad serán:

- Llevar a cabo el seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones que supongan una situación de discriminación de acuerdo a la ley, a petición del trabajador o de cualquiera de las partes integrantes de la comisión.
- Velar por la correcta aplicación del “procedimiento de resolución de conflictos y tratamiento reservado de las quejas”.
- Elaborar, al final de la vigencia del Plan, y siempre que haya sido posible la aplicación de las medidas acordadas para seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, un nuevo diagnóstico de situación (datos estadísticos y análisis de los mismos), teniendo en cuenta:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas, en su caso, en los diagnósticos.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Cambios a realizar en el contenido del Plan atendiendo a la efectividad de las medidas contenidas en el mismo.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

ACCIONES

Acceso al empleo.

El acceso al empleo en Lear Epila tiene como primera vía la disponibilidad de antiguos empleados y, en segundo lugar, otras fuentes.

Basándonos en la evolución de la plantilla en los últimos años, hombres y mujeres contratados o que hayan sido baja, tipos de contrato, etc., la dirección de la empresa adoptará medidas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Lear Corporation:

- En igualdad de condiciones de actitud, fomentar mujeres/hombres en puestos donde estén subrepresentados/os.
- Revisar el procedimiento de selección para aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Favorecer la participación de esta comisión en la revisión del procedimiento de selección, proposición de pruebas, etc., pero siendo la decisión final de la empresa.
- Elaboración de ofertas de empleo dirigidas genéricamente, a hombres y mujeres para evitar cualquier tipo de discriminación.
- Eliminar de los cuestionarios de acceso las cuestiones referidas a estado civil, cargas familiares y similares.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el acceso de mujeres a los procesos de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Disponemos de una clasificación profesional muy sencilla, que nos permite una gran polivalencia. No ha lugar a discriminación entre el “personal hourly” pues existe una única categoría en los puestos de cadena: peón especialista (grupo de cotización 9), tanto para hombres como para mujeres.

Existe una clasificación de “especialista de entrada” que no supone una categoría diferente, sino que se encuentra englobada dentro de la 9: peón especialista.

Los jefes de departamento (grupos de cotización 1 y 2) y los supervisores (grupo de cotización 3) son todos hombres.

Para impulsar un cambio en este desequilibrio:

- En las próximas vacantes que se pudieran dar, tanto en puestos de jefe de departamento como de supervisor, se promoverían las candidaturas de muje-

res. Ocurre lo mismo con la categoría de oficial de mantenimiento (grupo de cotización 8).

- Se fomentará la formación para puestos en categorías donde no hay mujeres o donde hay un porcentaje muy bajo de ellas (mantenimiento, carretilleros/expediciones, calidad).

Promoción en el empleo.

Tradicionalmente, las mujeres se encuentran subrepresentadas fundamentalmente, aunque no solo, en los puestos de mando, de responsabilidad o de jefatura. Pesan determinados estereotipos sociales que convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder.

En la experiencia de Lear, ha habido puestos de jefe de departamento y supervisor que han sido ocupados por mujeres, aunque en la actualidad no haya ninguna. Para volver a esa situación e incluso mejorarla, se trabajará en:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos y categorías en los que estén infra representadas. Conseguir igualdad de condiciones de acceso del 50%. Por ejemplo, en puestos de jefe de departamento, jefe de equipo y supervisor, siempre que se den promociones (no se puede establecer un plazo en años). Para ello, se conciliará las reducciones de jornada con los puestos de responsabilidad, dando flexibilidad de horarios en puestos salariales.
- Promocionar que se presenten más mujeres cuando se trate de puestos donde tengan menos representación.
- Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

En el artículo 24 del convenio colectivo se detallan aspectos sobre los ascensos dentro de la empresa, incluso dentro de las categorías de mantenimiento. En dicho artículo también se indica que las ofertas y/o promociones se publicitarán a la plantilla.

A finales de 2009 se llevó a cabo una selección para especialista de almacén, que ha resultado ser un claro ejemplo de guía hacia la incorporación de mujeres en puestos donde se encuentran subrepresentadas. Algunos datos de esta selección son:

	Candidatos presentados	Candidatos finalistas	Resultado final
Hombres	5	2	0
Mujeres	2	1	1

En cualquier caso, este apartado está muy ligado al de “acceso al empleo” y las medidas a adoptar en uno y otro caso son compatibles.

Formación, información y comunicación.

Si sobre la formación de origen es prácticamente imposible incidir desde la empresa, es evidente que sí se puede recurrir a la formación, tanto continuada como ocupacional, como mecanismo compensador de las desigualdades, una herramienta básica para romper estereotipos.

En el área de sensibilización/formación, las medidas tomadas y por tomar son:

- Se repartió un tríptico a toda la plantilla en el mes de diciembre 2009.
- Al menos una vez al año, se realizarán acciones formativas o campañas de sensibilización, que se recogerán en el Plan de Formación, para todos los empleados (incluida la dirección), bien con informativos, charlas, jornadas o comunicados, tanto de cuestiones puntuales como del desarrollo del Plan de Igualdad. Estas acciones irán dirigidas a formar y sensibilizar, en igualdad de oportunidades, a toda la plantilla.
- El Plan de Igualdad, una vez finalizado, será editado y publicitado, formando parte de la sensibilización a la plantilla.
- El Plan de Rotación Integral, que afecta de igual forma a hombres y a mujeres, es un ejemplo de la igualdad en cuanto a actividades formativas.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. Se realiza anualmente, con el personal salary, mediante las evaluaciones de desarrollo del desempeño.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa disponible.
- Incluir en el próximo convenio colectivo una cláusula expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades de la empresa.
- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Retribuciones/salarios.

La precariedad laboral que padecen en mayor medida las mujeres y la infravaloración del trabajo realizado por ellas están en la base de la desigualdad retributiva. En Lear no existe ninguna discriminación salarial desde una perspectiva de género, y todos los elementos retributivos tienen una definición clara y precisa en el convenio colectivo.

Dentro del “personal hourly”, existen unas tablas salariales de igual aplicación a toda la plantilla hourly (publicadas como anexo al convenio colectivo).

Para el “personal salary”, Lear tiene definidas unas bandas salariales desde 1 a 6, con un mínimo y un máximo, en las que se encuentra todo el personal dependiendo de su categoría profesional, antigüedad y desempeño.

Posibles medidas de actuación en relación a la retribución:

- En futuras negociaciones de convenio, regular una estructura retributiva lo más clara y transparente posible, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Con frecuencia se alude al cambio tan importante que ha supuesto la incorporación, relativamente reciente, de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a la experiencia temporal de los hombres, sin compensar la mayor dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada. En términos globales, se ha generado así una diferencia de tiempos en la vida de hombres y mujeres, que penaliza a estas últimamente claramente.

Lear lleva años velando por el buen desarrollo de las reducciones de jornada, ofreciendo bastante flexibilidad de horarios dentro del turno, siendo consciente de las posibilidades de mejora:

- Permitir que el mes que el hijo cumple los 8 años se pueda finalizar el mes con la reducción de jornada.

- Posibilidad de utilizar las horas de visita médica también para acompañamiento de hijos hasta los 16 años (art. 22 j) del convenio colectivo).

- Opciones en la utilización del permiso de lactancia (art. 22 l del convenio colectivo). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Equiparación de pareja de hecho, legalmente constituida, con matrimonio, a efectos de permisos y licencias.

- Respeto estricto del protocolo elaborado por el Servicio de Prevención, sobre riesgo en mujeres embarazadas, con el fin de conseguir la mayor adaptación y seguridad en el trabajo tanto para la mujer embarazada como para el feto, todo ello dentro del marco establecido por la legislación vigente.

- El permiso de paternidad podrá disfrutarse tanto en régimen de jornada completa como a tiempo parcial, mediante acuerdo individual entre empresa y trabajador.

- Se reconocen los derechos formulados en el Estatuto de los Trabajadores referentes a las excedencias para conciliar la vida familiar, laboral y personal (excedencias para cuidado de hijos, de familiares, así como por violencia de género).

- Facilitar la reducción de jornada y/o reordenación del tiempo de trabajo, según las fórmulas habituales de la empresa, para las trabajadoras víctimas de violencia de género (art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores).

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos, permisos, etc.

- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas (debido al anuncio de bajada de producción de nuestro cliente GM, el turno de noche quedó prácticamente suspendido desde el 1 de febrero de 2010. Para reorganizar al personal saliente del turno de noche —especialmente a las personas con reducción de jornada— se estudiaron todas las situaciones individuales y se intentó dar la mejor solución para cada una de ellas).

- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres.

- Mantener el derecho a los beneficios sociales, exceptuando aquellos vinculados a la retribución, como si se estuviera en activo, durante los períodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Las excedencias maternas se tramitan tal y como especifica el Estatuto de los Trabajadores.

En casos especiales y situaciones muy particulares, con justificación y por un período definido, se facilitarán horarios, jornada.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Es difícil disponer de datos cuantitativos, pues nos podemos encontrar con una falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo y ante el hecho de que las personas que lo padecen a menudo son reacias a quejarse, de forma que de la ausencia de denuncias no podemos inferir la inexistencia de situaciones de acoso.

Tras la elaboración del diagnóstico de situación, en Lear trabajamos para elaborar un “protocolo de actuación”, que se vio reflejado en el procedimiento de “resolución de conflictos y tratamiento reservado de quejas” (anexo 4). Este

procedimiento se publicitó, mediante un tríptico (anexo 3), a la plantilla en diciembre de 2009. En dicho tríptico se publicó también una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente por la dirección y la representación legal de los trabajadores, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

Otras medidas que se han acordado durante las reuniones de la comisión han sido:

- Realizar recordatorios anuales para facilitar la comunicación, la accesibilidad a las personas a las que acudir, teléfonos y/o mail, mediante informativos grupados a nómina u otros medios.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Adicionalmente, la corporación cuenta con un código de conducta y ética profesional, que se adjunta en el apartado siguiente y los usuarios de correo hicieron un curso online sobre “código de conducta” en octubre 2009.

Otras condiciones de trabajo.

Según la política de contratación de Lear, se hace uso de los contratos laborales legalmente establecidos, sin ningún abuso de la temporalidad (la plantilla es prácticamente 100% fija).

Tal y como se ha plasmado al principio del Plan de Igualdad, se establece un sistema de seguimiento y evaluación que incluye que la comisión se reunirá siempre que surja un tema planteado por alguna de las partes y, como mínimo, habrá una reunión anual en el primer trimestre de cada año, para analizar el desarrollo del año anterior y establecer objetivos para el año en curso.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, a través de la comisión de igualdad, se comprometen a promover y garantizar unas condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género. En este sentido todos los miembros de la empresa y especialmente la comisión de igualdad tendrán la responsabilidad de asegurar un entorno laboral en el que no se permita ni se tolere el acoso sexual o por razón de género.

Para ello se arbitrarán los procedimientos específicos que prevengan y den cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Conceptos.

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual.

Adicionalmente, la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

- Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

- Proposiciones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.

- Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

Acoso por razón de sexo: Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Adicionalmente, la comisión de igualdad podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Discriminación: es el acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades. Normalmente se utiliza para referirse a la

violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, orientación sexual o por razón de género.

Desigualdad: La desigualdad se refiere a una situación en la que no todas las personas tienen los mismos derechos, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a tales.

La comisión de igualdad trabajará siempre para evitar y sancionar, si así fuera necesario, situaciones de discriminación y desigualdad.

SEGUIMIENTO Y PLAN DE ACCIÓN.

En la reunión anual de la comisión paritaria de igualdad, dentro del primer trimestre de cada año, dicha comisión analizará el desarrollo del año anterior y establecerá objetivos para el año en curso.

Asimismo, tal y como se detalla en el apartado "comisión de igualdad", se llevarán a cabo las reuniones que se consideren necesarias.

Plan de acción para 2010-2011.

Acción	Fecha cumplimiento	Responsable
Concretar las acciones más viables a corto plazo	Noviembre 2010	Comisión de igualdad
Aplicar el Plan en proceso de selección	Febrero 2011	Recursos Humanos
Publicación del Plan de Igualdad	Antes de 30-06-11	Comisión de igualdad
Reunión trimestral	Antes de 30-06-11	Comisión de igualdad
Tríptico resumen del Plan	Antes de 31-12-11	Comisión de igualdad
Cumplimiento de las acciones en "ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar"	Desde la publicación del presente Plan	Toda la plantilla

La revisión de las acciones detalladas en el plan de acción para 2010-2011 se realizará en reunión de la comisión el 30 de junio de 2011. En cuya reunión también se establecerán los objetivos para el segundo semestre de 2011, y se revisarán y actualizarán, si así fuera necesario, los objetivos genéricos de la comisión.

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

EPILA

Núm. 11.402

Por decreto número 289/2011, de fecha 29 de agosto de 2011, esta Alcaldía, por motivos de ausencia, ha delegado la totalidad de sus funciones y atribuciones en el primer teniente alcalde de este Ayuntamiento, don Jesús Bazán Sanz, durante el período comprendido entre los días 2 a 9 de septiembre, ambos inclusive, según disponen los artículos 47 y 48 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, y en los términos recogidos en los artículos 114 a 118 de mismo cuerpo legal, lo cual se hace público para general conocimiento.

Epila, a 29 de agosto de 2011. — El alcalde, Martín Llanas Gaspar.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 11.403

No habiendo sido posible notificar a Sonia Gorrindo Roncal, con domicilio en avenida de Zaragoza 13, puerta 10, de La Almunia de Doña Godina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se le notifica que se ha interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo número 2, procedimiento ordinario número 183/2011-B, por Martín Ingenieros Lid, S.L., contra acuerdo del Ayuntamiento Pleno de La Almunia de Doña Godina de fecha 9 de noviembre de 2010 que desestima recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo de imposición y ordenación de contribuciones especiales para la ejecución de la obra denominada "ampliación urbanización avenida de Zaragoza".

La Almunia de Doña Godina, a 25 de agosto 2011. — El alcalde, Victoria-no Herraiz Franco.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 11.404

No habiendo sido posible notificar a Felisa Gómez Catalina, con domicilio en avenida de Zaragoza 13, puerta 19, de La Almunia de Doña Godina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se le notifica que se ha interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo número 2, procedimiento ordinario número 183/2011-B, por Martín Ingenieros Lid, S.L., contra acuerdo del Ayuntamiento Pleno de La Almunia de Doña Godina de fecha 9 de noviembre de 2010 que desestima recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo de imposición y ordenación de contribuciones especiales para la ejecución de la obra denominada "ampliación urbanización avenida de Zaragoza".

La Almunia de Doña Godina, a 25 de agosto 2011. — El alcalde, Victoria-no Herraiz Franco.

LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

Núm. 11.405

No habiendo sido posible notificar a Rafael Samele Giuseppe, con domicilio en avenida Corazón de Jesús, 1, principal B, de La Almunia de Doña Godina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se le notifica que se ha interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo número 2, procedimiento ordinario número 183/2011-B, por Martín Ingenieros Lid, S.L., contra acuerdo del Ayuntamiento Pleno de La Almunia de Doña Godina de fecha 9 de noviembre de 2010 que desestima recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo de imposición y ordenación de contribuciones especiales para la ejecución de la obra denominada "ampliación urbanización avenida de Zaragoza".

La Almunia de Doña Godina, a 25 de agosto 2011. — El alcalde, Victoria-no Herraiz Franco.

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Instrucción

JUZGADO NUM. 4

Núm. 11.384

Doña María Modesta Garcés Barrao, secretaria judicial del Juzgado de Instrucción número 4 de Zaragoza;

Da fe y testimonio: Que en el juicio de faltas inmediato número 43/2011 se ha dictado la presente sentencia, que en su fallo dice:

«Que debo absolver y absuelvo libremente de los hechos objeto de este juicio de faltas de amenazas del artículo 620.1 del Código Penal a Ismaila Soung, declarando de oficio las costas procesales».

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Ismaila Soung, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOPZ, expido la presente en Zaragoza a veinticuatro de agosto de dos mil once. — La secretaria judicial, María Modesta Garcés Barrao.

JUZGADO NUM. 11

Núm. 11.385

Don César Augusto Alcalde Sánchez, secretario judicial del Juzgado de Instrucción número 11 de Zaragoza;

Da fe y testimonio: Que en el juicio de faltas número 343/2011 se ha dictado cédula de citación del tenor literal siguiente:

«Cédula de citación. — El magistrado-juez del Juzgado de Instrucción número 11 de Zaragoza ha acordado citar a Concepción Fernández Jiménez a fin de que el día 23 de noviembre de 2011, a las 11:15 horas, asista, en la sala de vistas número 12, a la celebración del juicio de faltas anteriormente indicado, seguido por hurto y daños, en calidad de denunciada.

Se le hace saber que deberá comparecer al acto de juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (testigos, documentos, peritos, etc.) y que podrá acudir asistida de letrado, si bien este no es preceptivo, apercibiéndole de que de residir en este término municipal y no comparecer ni alegar justa causa que se lo impida podrá imponérsele una multa, parándole el perjuicio a que hubiere lugar en derecho, y que en caso de residir fuera de este término podrá dirigir escrito a este Juzgado en su defensa y apoderar a otra persona para que presente en dicho acto las pruebas de descargo que tuviere, conforme a lo dispuesto en el artículo 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal».

Y para que conste y sirva de citación a Concepción Fernández Jiménez, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOPZ, expido la presente en Zaragoza a veinticinco de agosto de dos mil once. — El secretario judicial, César Augusto Alcalde Sánchez.

Juzgados de lo Social

JUZGADO NUM. 2

Cédula de citación

Núm. 11.442

Doña Pilar Zapata Camacho, secretaria judicial del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza;

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario número 661/2011 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Adrián Gascón Cortés contra La Carambola, S.C., y contra Maider Fresco del Castillo y María Melero Rebollo, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva dice:

«Cédula de citación.

Tribunal que ordena citar: Juzgado de lo Social número 2.

Asunto en que se acuerda: Procedimiento ordinario número 661/2011.

Personas a las que se cita: La Carambola, S.C., Maider Fresco del Castillo y María Melero Rebollo, como parte demandada.

Objeto de la citación: Asistir en esa condición al/los acto/s de conciliación y, en su caso, juicio. Y también, si la parte contraria lo pide y el Tribunal lo admite, contestar al interrogatorio que aquella pueda formular.