

A N U N C I O

Por Resolución del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Vigo de fecha 30/07/2010, se adjudicó el concurso público para la ocupación de dominio público portuario, con destino a la explotación de una instalación náutica deportiva, en la dársena deportiva existente en el Área Central del Puerto de Vigo, al Real Club Náutico de Vigo, el cual solicita concesión administrativa para la ocupación de dominio público portuario, con destino a la explotación de una instalación náutica deportiva en la dársena deportiva existente en el Área Central del Puerto de Vigo.

Lo que se hace público por medio del presente anuncio, a fin de que quién se considere afectado, efectúe sus alegaciones en el plazo de veinte (20) días hábiles, a contar desde el día siguiente al de su publicación en este Boletín, si fuera sábado o festivo se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

Las alegaciones se presentarán en el Registro de la Autoridad Portuaria de Vigo, sita en la Plaza de la Estrella nº 1, en Vigo, en horas hábiles de oficina, encontrándose a disposición del público el proyecto y la documentación del expediente, en el Negociado de Gestión de Dominio Público, para que pueda ser examinado.

Vigo, a 2 de agosto de 2010.—El Director de la Autoridad Portuaria de Vigo, Luis Lara Rubido.

2010008704

**XUNTA DE GALICIA**

**Consellería de Medio Ambiente,
Territorio e Infraestruturas**

Augas de Galicia

DEMARCAÇÃO GALICIA SUR

V I G O

A N U N C I O

Expediente clave: DH.W36.16710

Unión Fenosa Distribución S.A., con CIF A-82153834, con enderezo en Travesía de Vigo, 204 de Vigo, de conformidade co artigo 78/126 do Regulamento de dominio público hidráulico, solicita autorización para liña de media tensión subterránea.

As obras solicitadas consisten na instalación de liña de media tensión subterránea nunha lonxitude de 595 m na zona de policía do río Lagares pola Avda. Ricardo Mella e a rúa dos Muíños con condutor RHZ1 12/20 KV 3 x (1x240) mm² do dominio público hidráulico e cruzamento do río Lagares

grampado ao canto do viaduto nunha lonxitude de 50 m protexidos con chapa. As obras emprázanse no lugar de Navia, parroquias de Navia e Comesaña, no Concello de Vigo (Pontevedra).

O que se fai público para xeral coñecemento por un prazo de vinte (20) días, contados a partir do seguinte día á data de publicación no Boletín Oficial da provincia do presente anuncio, co fin de que os que se consideren prexudicados poidan presentar as súas reclamacións, durante o prazo sinalado, no Concello da Vigo, e nas oficinas do Organismo Autónomo Augas de Galicia da Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestruturas, sitas na rúa San Salvador, nº 2-4º en Vigo, onde se atopa exposto o expediente para que poida ser examinado por quen o desexe.

Vigo, 25 de xuño de 2010.—O Xefe de área de Autorizacións e Concesións, Alberto Bosquet Herreros.

2010007474

Consellería de Traballo e Benestar

DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o Plano de Igualdade de Oportunidades da empresa BENTELER AUTOMOTIVE VIGO, SL, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 01-06-2010, suscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 26-05-2010, segundo o establecido no artigo 28º do seu convenio colectivo, con nº de código 3604282, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL 26 DE MAYO DEL 2010.

Reunidos en las instalaciones de Benteler Automotive Vigo, S.L., sitas en el PTL de Vigo, y siendo las trece horas del día 26 de Mayo de 2010, en representación de la parte Social por los miembros del Comité de Empresa, D. José Luís Iglesias Rodríguez, en representación de UGT, y D. Marco Moreira Figueiras, en representación de CC.OO., y por otra parte en nombre y representación de la Empresa, Dña. Tania Caramés Palmeiro y D. Carlos Casal Núñez, asistidos por los profesionales consultores pertenecientes a la entidad Norformacion S.L.. D^a Yolanda Torres Guerra, y D José Manuel Barco Sousa, tratando exclusivamente el siguiente punto:

Tras la recapitulación de las gestiones, acciones, consultas y conversaciones mantenidas,

ACUERDAN:

- Firmar y aprobar el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Benteler Automotive Vigo, S.L.
- Dar al mismo el trámite de presentación ante la Autoridad Laboral competente, para que conste en el registro público pertinente.
- Constituir formalmente la Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades que aparece recogida como la primera de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades de Benteler Automotive Vigo, S.L. y que estará integrada por D. José Luís Iglesias Rodríguez y D. Marco Moreira Figueiras en representación de la parte social y Dña. Tania Caramés Palmeiro y D. Carlos Casal Núñez en representación de la empresa.

No habiendo más asuntos que tratar, los reunidos levantan la sesión y de ella el presente acta que una vez leída y encontrada conforme, la firman junto con el texto del Plan de igualdad y sus anexos.

Y sin nada más que tratar se levanta la sesión, siendo las trece horas treinta minutos en la ciudad y fecha arriba indicadas anteriormente.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE BENTELER AUTOMOTIVE VIGO

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad se encuentra reconocido a nivel internacional, y es recogido en las legislaciones de todos los países democráticos. En nuestro país, se recoge en la Constitución Española en su artículo 14, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (en adelante, LOI), nos encontramos en nuestro país ante un nuevo escenario legal que conlleva una serie de derechos y obligaciones para las empresas y sus trabajadores y trabajadoras. Así queda recogido en el art. 45 de la LOI, que establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Estas medidas deberán ser negociadas, y “en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad”, con el alcance y contenido recogidos en el art. 46 de dicha Ley.

A la vista de lo dictado por la legislación nacional, y autonómica (Ley 2/2007 de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia), la empresa Benteler Vigo manifiesta su voluntad de crear el marco adecuado para, en los años venideros ir adecuando el principio de igualdades de oportunidades y de trato a todas las áreas de la organización. Como primer paso, se elabora este Plan de Igualdad de Benteler Vigo, con las siguientes intenciones:

- Optimizar los Recursos Humanos de la Organización
- Dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de Igualdad de Género.
- Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

El informe que así se recoge está enmarcado dentro del plan de trabajo adoptado por Benteler como manifestación de su compromiso con la promoción de la Igualdad de Oportunidades.

DISEÑO Y ELABORACIÓN

En el presente texto quedan recogidas las medidas a adoptar por Benteler Automotive Vigo, que siguiendo las recomendaciones recogidas en el art. 46 de la LOI, se articulan en torno a las siguientes materias:

MATERIAS A TRATAR

1. Área de Acceso al Empleo.
2. Área de Promoción y Formación
3. Área de Condiciones de Trabajo
4. Área de Ordenación del Tiempo
5. Área de Prevención del Acoso Sexual.

DIAGNÓSTICO PREVIO

Con anterioridad a la elaboración del presente Plan de Igualdad Benteler Automotive Vigo realizó un diagnóstico con el fin de obtener una imagen

fiel de la situación de la organización por lo que respecta a la cuestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y facilitar de este modo que el presente plan responda a la verdadera situación de la empresa.

La consultora externa a la que se encomendó el diagnóstico de situación en materia de género, recogió los datos necesarios para la realización de dicho estudio a través de los siguientes medios:

- Entrevistas con el Responsable y Técnicos de RRHH
- Visita a las instalaciones para conocer las características de las mismas y familiarizarse con la actividad y el proceso productivo
- Análisis de la siguiente documentación:
 - Convenio aplicable
- Actas de las últimas elecciones sindicales y constitución del comité de empresa.
- Organigrama de la empresa
- Descripción de puestos
- Distribución de las jornadas, y horarios de trabajo de toda la plantilla.
- Criterios de selección de personal: últimas ofertas y anuncios publicados, modelos de formularios utilizados en el reclutamiento y en la selección de personal.
- Plan de formación del último año, especificando el sistema de detección de necesidades, cómo se elaboró la selección de los alumnos.
- Organización preventiva de la empresa: evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Mecanismos de comunicación interna y externa utilizados por la compañía en los últimos 6 meses: avisos en los tablones de anuncios, comunicaciones a los empleados, página web...
- Sanciones y demandas interpuestas a la empresa en el último año.
- Listados de laboral con la siguiente información:
 1. Listado de personal: fecha de nacimiento, nivel de estudios, antigüedad, puesto que ocupan.
 2. Diferentes tipos de contratos.
- Consulta al personal de Benteler para recoger su percepción.

ALCANCE

Entran dentro del alcance de este Plan todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de Benteler Automotive Vigo.

OBJETIVOS

El principal dato del diagnóstico de situación es la limitada presencia femenina en la organización y su concentración en determinadas familias de puestos áreas.

La Recomendación Rec (2003)3 del Consejo de Europa entiende que la participación equilibrada de las mujeres y los hombres significa que la representación de mujeres o hombres en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública no debe ser inferior al 40%. Aunque dicha recomendación hace referencia a los ámbitos político y público, esta referencia porcentual puede ser extrapolable a otros ámbitos, si bien, modulada por los contextos específicos de cada ámbito económico, deberíamos entenderla como un ideal tensional.

Por otra parte, es la primera vez que muchas empresas, y entre ellas también Benteler Automotive Vigo, abordan la cuestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera explícita y sistemática. Extrapolando lo sucedido en otros ámbitos, parece razonable pensar que estamos en el inicio de un camino que dará sus frutos más granados al cabo de un cierto periodo de tiempo.

Tomando en consideración los datos precedentes, el presente plan busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Aumentar la presencia femenina en la plantilla de Benteler Automotive Vigo y promover una distribución más uniforme de la misma a lo largo de los diferentes departamentos y puestos que integran la organización
- Promover en todos los integrantes de la organización las condiciones que permitan, en los sucesivos planes de igualdad que la organización vaya implantando, la asunción de objetivos cada vez más ambiciosos y medidas cada vez más audaces.

VIGENCIA

El presente plan tendrá una vigencia de 4 años, tiempo que las partes entienden necesario para la implantación de las medidas recogidas en el mismo y para que éstas manifiesten su pertinencia en relación a los objetivos establecidos.

Transcurrido este período, se abordará la negociación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Benteler Automotive Vigo.

MEDIDAS

Con los objetivos de:

- velar por el adecuado cumplimiento del presente plan
- hacer seguimiento del cumplimiento de los objetivos previstos

— dotar de la relevancia que merece a la cuestión de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Se propone como primera medida de carácter transversal:

— La creación, en el seno del Comité de Empresa, de una comisión paritaria de igualdad de oportunidades.

MEDIDA

La creación en el seno del Comité de Empresa de una comisión paritaria de igualdad de oportunidades.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses desde la aprobación del presente plan.

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

MEDIDA

A.1 - Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas y un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

PLAZO DE EJECUCIÓN

3-6 meses.

MEDIDA

A.2 - En las ofertas de empleo o de becas de colaboración para la cobertura de puestos masculinizados consignar específicamente que pueden acceder a los mismos tanto hombres como mujeres.

PLAZO DE EJECUCIÓN

3-6 meses.

MEDIDA

A.3 Como medida transitoria y complementaria a B.2, determinar las características físicas que deben poseer los candidato/as que ocupen aquellos puestos cuyas evaluaciones de riesgos contemplen operaciones de manipulación de manual de cargas, con el fin de establecer un criterio objetivo para la ocupación de dichos puestos

PLAZO DE EJECUCIÓN

9-12 meses.

MEDIDA

A.4 - Informar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, de compromiso de la organización con la promoción de la igualdad de oportunidades.

PLAZO DE EJECUCIÓN

3-6 meses.

MEDIDA

A.5 - Formar en Sensibilización en Igualdad de oportunidades en el Empleo a las personas de la organización que se encargan de la selección con el fin de evitar, en sus decisiones, posibles sesgos por razón de sexo.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA

B.1 - Establecer una periodicidad para la realización de estudios estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres, desagregados por categoría profesional y sexo, para confirmar que no existe discriminación salarial.

PLAZO DE EJECUCIÓN

Periódicamente cada 24 meses.

MEDIDA

B.2 - Mejorar las condiciones ergonómicas de aquellos puestos con más carga física para, conforme a lo recogido en la “Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas” del INSHT se proteja de riesgos al 80% de la población.

PLAZO DE EJECUCIÓN

36-42 meses.

ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDA

1. MEDIDAS A ADOPTAR EN EL ÁREA FORMACIÓN

C.1 - Realizar cursos o jornadas de formación en igualdad de oportunidades dirigidas al personal directivo, responsables de los procesos de promoción y de las propuestas de participación del personal en el plan de formación.

PLAZO DE EJECUCIÓN

9-12 meses.

MEDIDA

C.2 - Fomentar la formación de mujeres que ocupan puestos técnicos en habilidades de gestión y de dirección de personal, para facilitar de esta manera su promoción dentro de la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN

18-24 meses.

MEDIDA

C.3 - Dentro de la Formación de Acogida a un nuevo integrante de la plantilla, se le dará a conocer la Política de Igualdad de la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses.

*MEDIDA***2. MEDIDAS A ADOPTAR EN EL ÁREA DE PROMOCIÓN**

C.4 - Establecer procedimientos formales de evaluación del personal para asegurar que las promociones se realizan atendiendo a criterios de mérito y capacidad.

PLAZO DE EJECUCIÓN

12-18 meses.

ÁREA DE CONCILIACIÓN*MEDIDA*

D.1 - Realizar actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas, relacionando conciliación y corresponsabilidad.

PLAZO DE EJECUCIÓN

12-18 meses.

MEDIDA

D.2 - Llevar a cabo acciones de información a las trabajadoras y los trabajadores sobre las distintas posibilidades de disfrute de permisos, licencias y excedencias, de las medidas de conciliación existentes en la Empresa, así como de su régimen de aplicación y procedimiento de solicitud.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses.

MEDIDA

D.3 - Promover acuerdos con guarderías o centros de día cercanos a la planta con el fin de obtener condiciones ventajosas en el acceso a sus servicios por parte de empleados BT.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses.

MEDIDA

D.4 - Establecer una política de optimización del tiempo, y de las reuniones: no poner reuniones en horario de a partir de las 17:30 horas (si la hora de salida es las 18:30) así como establecer un tiempo máximo para la duración de las mismas.

PLAZO DE EJECUCIÓN

6-9 meses.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO*MEDIDA*

E.1 - Elaborar un código de buenas prácticas con la intención de evitar el acoso en el trabajo y difundirlo a toda la plantilla través de los medios habituales utilizados por BT para la difusión de sus comunicaciones.

PLAZO DE EJECUCIÓN

12-18 meses.

MEDIDA

E.2 - Establecer un protocolo de actuación para ayudar a los trabajadores y trabajadoras que se vean en situación de ser víctimas de acoso, facilitando apoyo y asesoramiento profesional.

PLAZO DE EJECUCIÓN

3-6 meses.

MEDIDA

E.2.1 - En el marco del citado protocolo, garantizar el tratamiento con carácter reservado de las posibles denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

PLAZO DE EJECUCIÓN

3-6 meses.

ANEXO**CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

FECHA: SEXO: MUJER HOMBRE EDAD:

Con objeto de mejorar nuestra gestión de los recursos humanos, estamos elaborando un diagnóstico de situación, que nos permitirá valorar la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Su opinión es de suma importancia, y nos servirá de base para la posible elaboración de un Plan de Igualdad. Por este motivo, pedimos que conteste con la mayor sinceridad y seriedad.

Le agradecemos su colaboración, y le garantizamos el anonimato, así como la confidencialidad de todas sus respuestas, que serán tratadas exclusivamente para la realización de dicho informe.

Considera usted que en esta empresa: SI NO NO SÉ

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación que ofrece la empresa?

¿Cree que su puesto de trabajo lo podría desempeñar una persona del otro sexo?

¿Promocionan por igual hombres y mujeres dentro de la empresa?

En los comunicados, notificaciones, mails, y demás comunicación interna de la empresa se emplean un lenguaje y una imagen igualitaria entre ambos sexos.

Si se produjera un caso de acoso sexual en su lugar de trabajo, ¿sabría qué hacer y a quién dirigirse?

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

¿Usted conoce las medidas que se toman en relación a la conciliación?

Si ha contestado Sí, a la pregunta anterior, cite alguna de estas medidas:

-
-
-
-

Considera usted que en esta empresa: **SI** **NO** **NO SÉ**

¿Conoce lo que es un Plan de Igualdad?

¿Considera que es necesario implantar uno en esta empresa?

Cite necesidades de mejora que, en materia de igualdad de oportunidades, considera que deberían introducirse en esta empresa

-
-
-
-

¿Qué medidas adoptaría en caso de implantarse un Plan de Igualdad en la empresa?

-
-
-
-

Indique cualquier sugerencia al respecto:

-
-
-
-

Muchas gracias por su colaboración

Vigo, a 15 de xuño de 2010.—A xefa territorial,
Carmen Bianchi Valcarce. **2010007534**

Diputación Provincial

EXTRACTOS DE ACORDOS ADOPTADOS POLA XUNTA DE GOBERNO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL EN SESIÓN CELEBRADA O DÍA 28 DE XULLO DE 2010

1.—Apróbase o borrador da acta da sesión ordinaria do día 21 de xullo do ano 2010.

2.— Concédese subvencións do programa diúrno de Balnearios 2010, campaña de Outono- 2º, 3º e 4º grupo.

3.—Acórdase a liberalización dos sobrantes económicos dos programas “Camiña con nós” e “Saúde e Benestar”.

4.—Concédese subvención ó concello de Gondomar para a realización da obra nº 2009002778, denominada “Saneamento en Cruceiro-Donas”, incluída no Plan de Investimentos da Deputación 2009-2011.

5.—Concédese subvención ó concello de Nigrán para a realización da obra nº 2009002744, denominada “Retranqueo LMT e CT 2 Nigrán e Anexo”, incluída no Plan de Investimentos da Deputación 2009-2011.

6.—Recoñécese a obriga polo procedemento extraxudicial de crédito e o pago da subvención concedida ó concello de Forcarei correspondente ós horarios de redacción do proxecto da obra nº 163/315 “Mellora da capa de rodadura na Grela, Carballeira, Espiñeiros e outros”, incluída no PAM/06-08.

7.—Apróbase a celebración das festas da bicicleta e marchas populares en varios concellos da provincia.

8.—Comunicacións: Non houbo.

Fóra da orde do día:

9.—Concédese subvencións dirixidas ás entidades de iniciativa social, enmarcadas no ámbito dos servizos sociais especializados 2010.

10.—Apróbase o expediente para a contratación da execución da obra “construción de beirarrúas, servizos de supresión de barreiras arquitectónicas” (Catoira).

11.—Agradecemento dos servizos prestados polo Director da Escola de Enfermaría.

12.—Solicítase a transferencia da Escola Universitaria de Enfermaría, dependente da Deputación, á Universidade de Vigo.

13.—Rogos e Preguntas: Non houbo.

O Secretario, ilexible.—Vº e Pr. o Presidente, ilexible. **2010008682**