

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA

Año 2020

Miércoles 4 de noviembre

Núm. 125

S
U
M
A
R
I
O

	<u>PAG.</u>
I. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. CHE	
Aprovechamiento de aguas subterráneas.....	2054
II. ADMINISTRACIÓN LOCAL	
AYUNTAMIENTOS	
SORIA	
Ordenanza nº 24 del IBI	2054
Recaudación en período voluntario	2055
ALDEALPOZO	
Ordenanza de báscula municipal	2055
CABREJAS DEL PINAR	
Ordenanza IBI	2057
CENTENERA DE ANDALUZ	
Tasa de agua y basura	2057
VALDEGENA	
Impuesto de vehículos	2058
III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
Plan de Igualdad empresa Escuela del Guarderío, S.L.	2058
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE	
Ocupación de terrenos TM Almántiga	2070
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y ECONOMÍA	
Expte.: IE/AT/47-2019	2070

**ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO****MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA****CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO**

Nota Anuncio

REF.: 2019-P-734

José Miguel Alcalde Delgado ha solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas públicas subterráneas cuyos datos se indican a continuación:

El aprovechamiento consiste en un pozo de 123 m de profundidad situado en la margen derecha del arroyo de Cañada Honda o del Hocinar, tributario del río Manubles por su margen derecha, en zona de policía de cauces, en el paraje Caños (Po: 3, Pa: 20095). El equipo de elevación previsto consistirá en una electrobomba de 10 C.V. y un caudal instantáneo de 2,58 l/s. El agua se destinará al riego por goteo de 11,5423 ha de encinas truferas en las parcelas 10095, 20095, 30095 y 40095 del polígono 3, en el T.M. de Quiñonería (Soria). El volumen máximo anual será de 11.550 m³ y el caudal medio equivalente en el mes de máximo consumo será de 1,487 l/s.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de 25 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 26 de octubre de 2020.– El Comisario Adjunto, Javier San Román Saldaña. 1906

ADMINISTRACIÓN LOCAL**AYUNTAMIENTOS****SORIA**

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 8 de octubre de 2020, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal nº 24 reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI).

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará se entenderá definitivamente aprobado.

Soria, 14 de octubre de 2020.– El Alcalde, Carlos Martínez Mínguez.

1911

BOPSO-125-04112020

**TESORERÍA****RECAUDACIÓN EN PERIODO VOLUNTARIO
ANUNCIO DE COBRANZA**

Se pone en conocimiento de los contribuyentes y demás interesados en general que desde el día 31 de octubre de 2020 y hasta el día 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive, tendrá lugar el cobro en periodo voluntario de los siguientes tributos correspondientes al ejercicio 2020:

- Tasa por mantenimiento de zonas comunes del cementerio municipal

Lugar de pago: El ingreso podrá efectuarse en cualquier oficina de las siguientes entidades colaboradoras: Caja Rural de Soria, Unicaja Banco, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Banco Sabadell y Caixabank, aportando los recibos correspondientes.

Los contribuyentes que no tengan domiciliado el pago recibirán los recibos en su domicilio fiscal para abonarlos en la forma, lugares y plazos anteriormente indicados.

De no recibir en su domicilio alguno de los recibos que debiera pagar, podrá solicitar la expedición de un duplicado en cualquiera de las oficinas de Caja Rural de Soria o en el propio Ayuntamiento de Soria (oficina del Cementerio - Planta baja) .

A los contribuyentes que si tengan domiciliado el pago de estos recibos, les será cargado en su cuenta de domiciliación el importe de los mismos.

Para cualquier aclaración pueden ponerse en contacto con el Ayuntamiento de Soria, en horario de 9 a 14 horas:

Sobre datos de los recibos, como titularidad, N.I.F., importe, ejercicio, etc., con la oficina de Cementerio Municipal: tlf. 975 234100- Ext. 191; Móvil: 607232739

Sobre el pago, con la oficina de Recaudación, tlf.: 975 234 104 – 105.

Soria, octubre de 2020.– El Alcalde, Carlos Martínez Mínguez.

1955

ALDEALPOZO

Trascurrido el plazo de exposición al público del acuerdo del Ayuntamiento Pleno de este municipio de fecha 31 de agosto de 2020, referido a la aprobación provisional de establecimiento de la tasa por la prestación del servicio de báscula municipal y aprobación de la ordenanza fiscal reguladora de la misma sin que se hayan presentado reclamaciones, dicho acuerdo queda elevado a definitivo, publicándose el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.4 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 de dicho texto legal, contra dicho acuerdo los interesados legítimos podrán interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo, a partir de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

**ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA
POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE BÁSCULA MUNICIPAL***Artículo 1º.- Fundamento y naturaleza jurídica*

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 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, este Ayuntamiento establece la tasa por la prestación del servicio de báscula municipal, que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 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.

Artículo 2º.- Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de esta tasa la utilización de la báscula municipal.

Artículo 3º.- Devengo y gestión

El devengo de la tasa y la obligación de contribuir nace en el momento en que se solicite a la entidad local la prestación del servicio o se utilice el servicio.

Al abonar la cuota correspondiente tras la solicitud, se hará entrega al interesado de una llave para poder hacer uso de la báscula, la cual será de uso personal e intransferible.

Las nuevas solicitudes devengarán proporcionalmente la tasa en función del período anual en el que pueden disfrutar de este servicio.

Las bajas producidas a lo largo del año no darán lugar a la devolución de la parte proporcional de la tarifa durante los meses en los que deja de disfrutar del servicio.

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo el servicio público no llegue a prestarse o desarrollarse durante un período mínimo de un mes, procederá la devolución del importe correspondiente, salvo cuando se deba a causas de fuerza mayor.

Artículo 4º.- Sujetos pasivos y responsable

Sujeto pasivo: Están obligados al pago de la tasa regulada en esta Ordenanza Fiscal, como contribuyentes, quienes utilicen el servicio, es decir, las personas físicas o jurídicas así como las entidades a las que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria, que se beneficien del servicio de pesaje en la báscula municipal.

Responsable: Para determinar la responsabilidad solidaria y, en su caso, la subsidiaria, se estará a lo dispuesto sobre las mismas en la Ley General Tributaria artículos 38.1 y 39.

Artículo 5º.- Cuota tributaria

Tarifa pesaje de vehículos:

Vehículos pesados transporte de animales 100 € anuales

Vehículos pesados transporte de mercaderías 100 € anuales

Vehículos agrícolas vecinales -

Artículo 6º.- Exenciones y bonificaciones

No se concederá exención ni bonificación alguna en la exacción de esta Tasa.

Artículo 7º.- Infracciones y sanciones

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso además de lo previsto en esta ordenanza, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes de la Ley General Tributaria.

Asimismo, se establecen las siguientes infracciones:

- a) La utilización de las instalaciones sin haber abonado la tasa correspondiente (leve).
- b) Cualquier actuación que suponga permitir el servicio de pesaje a cualquier otra persona que no tenga la condición de contribuyente (leve).



c) Hacer copias de la llave de la báscula (grave).

A estas infracciones les corresponderían las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves: Sanción de 25 euros.

b) Por faltas graves: Sanción de 50 euros.

c) La comisión de varias faltas leves durante un mismo año dará a la imposición de nueva, sanción de 100 euros.

Artículo 8º.- Disposición final

La presente ordenanza, cuya redacción definitiva entrará en vigor el día siguiente a su publicación íntegra en el *Boletín Oficial de la Provincia de Soria*, de conformidad con el artículo 70.2 en concordancia con el artículo 65.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, permanecerá vigente hasta su modificación o derogación expresa.”

Aldealpozo, 23 de octubre de 2020.– La Alcaldesa, M^a Luisa Morales Carramiñana. 1903

CABREJAS DEL PINAR

ACUERDO del Pleno del Ayuntamiento de Cabrejas del Pinar por el que se aprueba provisionalmente la Modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles Urbanos.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de octubre de 2020, acordó la aprobación provisional de la Modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Urbana.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<http://cabrejasdel-pinar.sedelectronica.es>).

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Cabrejas del Pinar, 16 de octubre de 2020.– El Alcalde, Fidel Soria García. 1901

CENTENERA DE ANDALUZ

Remitido por el Servicio de Gestión Tributaria de la Excm. Diputación Provincial de Soria el Padrón provisional de la tasa de agua y basura correspondiente al ejercicio 2020, el mismo se expone al público mediante anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, en la sede electrónica <https://centeneradeandaluz.sedelectronica.es> y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, durante quince días hábiles para que los interesados puedan presentar las reclamaciones/alegaciones que consideren oportuno.

Centenera de Andaluz, 23 de octubre de 2020.– El Alcalde, Jesús G. Bravo Maqueda. 1900

**VALDEGEÑA**

El Ayuntamiento Pleno de Valdegeña, en sesión celebrada el día 21 de octubre de 2020, acordó aprobar, con carácter provisional, la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica.

De conformidad con lo establecido en el artículo 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, durante el plazo de treinta días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este edicto en el *Boletín Oficial de la Provincia*, el citado expediente permanecerá a disposición de todos aquellos interesados para la formulación de las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

En el supuesto de no producirse reclamaciones durante el período de exposición pública, el acuerdo provisional quedará automáticamente elevado a definitivo.

Valdegeña, 23 de octubre de 2020.– La Alcaldesa, Sonia Marrodán Sanz.

1902

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del plan de igualdad de la empresa Escuela del Guarderío, S.L.

Convenio o acuerdo: Escuela del Guarderío, S.L.

Expediente: 42/11/0014/2020.

Fecha: 13/10/2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Raúl Pablo Beltrán Fernández.

Código 42100072112020.

Visto el texto del Plan Igualdad de la empresa Escuela del Guarderío, S.L., de Soria, suscrito el día 30 de agosto de 2020, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión de negociación.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE ESCUELA DEL GUARDERIO, S.L.**



- B. PRINCIPIOS GENERALES
- C. FASES DEL PLAN
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- F. PLAN DE ACCIÓN
- G. CALENDARIO
- H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Escuela del Guarderío es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

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

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas. Marco Legislativo

B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:



- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

I. *Compromiso de la entidad.* Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales y la Representación Legal de la Plantilla.

II. *Constitución de la Comisión de Igualdad.* De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.

III. *Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. *Plan de Igualdad.* Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. *Difusión del Plan de Igualdad.* Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).



VI. *Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.* La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. *Evaluación del Plan de Igualdad.* Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Soria.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2024. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Teniendo en cuenta que se trata de una microempresa que siempre ha contado en una plantilla reducida, nunca ha planteado ningún tipo de discriminación por razón de sexo ni ha tenido constancia de situaciones de acoso laboral y/o personal por razón de sexo, la situación de partida se considera adecuada, detectándose ciertos aspectos a mejorar que se incluyen a continuación, junto con una serie de principios que esta organización asume como propios y que deben guiar su actuación la vigencia del presente plan de igualdad que se presenta:

A la vista de toda la información recopilada y de su análisis, según lo indicado en los apartados anteriores, se emiten las siguientes conclusiones:

- 1.- La situación de partida se considera adecuada, detectándose ciertos aspectos a mejorar.
- 2.- Se debe mejorar la formación del personal. Con motivo del presente plan de igualdad se va a realizar formación en esta área.
- 3.- Mejorar la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, tanto internamente como externamente.
- 4.- Impartir formación al personal en comunicación inclusiva y no sexista.
- 5.- Revisar las imágenes de la página web y otro material promocional para la inclusión de un mayor porcentaje de mujeres.
- 6.- Si se mejora la competitividad de la empresa en las convocatorias de subvenciones públicas de formación y se resulta adjudicatario, revisar el plan retributivo y de carrera de los recursos humanos en aras de una total equidad.
- 7.- Revisar la evaluación de riesgos desde un punto de vista de género.

F. PLAN DE ACCIÓN

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico,



y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

1. Objetivos generales

Establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

2. Áreas de actuación

CULTURA EMPRESARIAL

Objetivos específicos:

- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todo el personal de la organización.

Medida: I.- Taller de sensibilización en igualdad de oportunidades.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad.

Descripción de las actividades: La organización realizará un taller para sensibilizar al personal y profundizar en conceptos relacionados: diferencia entre género y sexo, estereotipos y roles de género, lenguaje inclusivo, machismo, hembrismo, feminismo...

Fecha de implantación: Cada 2 años

Indicadores: N° de personas de la organización

N° de personas participantes

N° horas

Grado de satisfacción de los participantes

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos

Representante de la
Comisión de Igualdad (CI)

Aula y medios técnicos

Tiempo de prepara-
ción del representan-
te de la CI

Todo el personal de la
organización

Documentación a entregar
a los asistentes

Tiempo de asistencia
del personal de la
organización

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida: II.- Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable Sistema Gestión Calidad.

Descripción de las actividades: Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

Fecha de implantación: 30 de junio de 2022.

Indicadores: Análisis de puestos realizado (si/no).

Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos

Aumento % contratación del sexo subrepresentado

BOPSO-125-04112020



Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	Documentación del SGC (Sistema de Gestión de la Calidad)	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de Calidad de la organización	Equipos informáticos	Tiempo de dedicación del responsable del SGC

Medida: III.- Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Selección y Contratación.

Descripción de las actividades: Asegurar que las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contienen la denominación del puesto en masculino y femenino y/o términos neutros.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2020.

Indicadores: Aumento % contratación del sexo sub-representado (*)

Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no)

Enumerar ofertas de empleo anunciadas

Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de selección y contratación de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de selección y contratación

(*) A efectos de cómputo del personal sub-representado, dado el tamaño de la empresa, se tendrá en cuenta a ambos socios ya que desarrollan su actividad en la organización como un miembro más de ella sin ningún tipo de distinción por su situación de partida.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Objetivos específicos:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Medida: IV.- Política salarial aplicando criterios claros y objetivos.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisión del Plan Retributivo que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso).

Fecha de implantación: 30 de junio de 2021.

Indicadores: Disminución de brecha salarial (si/no)

Política retributiva definida (si/no)

Complementos salariales definidos e incluidos en Plan Retrib. (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de personal de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de personal

BOPSO-125-04112020



Medida: V.- Registro salarial.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021.

Indicadores: % Brecha

Brecha supera el 25% (si/no)

Registro actualizado regularmente (si/no)

Registro realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de personal de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de personal

Medida: VI.- Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal

Descripción de las actividades: Profundizar en las causas del mayor porcentaje de contratos temporales en mujeres y las posibilidades de su cambio a contrato indefinido.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Estudio realizado (si/no)

% de mujeres que pasan a indefinido

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de personal de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de personal

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

- Eliminar las barreras de las trabajadoras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.

Medida: VII.- Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la empresa, proponen e intervienen en estos procesos (Dirección).



Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2022.

Indicadores Satisfacción percibida

Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)

Lugar y fecha de celebración

Entidad y/o persona docente

Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal de la organización	Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente.	Tiempo de dedicación del responsable de personal Coste € actuación.

Medida: VIII.- Protocolo de promoción o planes de carrera con perspectiva de género.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisión del Plan de Carrera de la organización con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023.

Indicadores: Aumento % sexo sub-representado en puestos de responsabilidad

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI) Responsable de personal de la organización	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI Tiempo de dedicación del responsable de personal

Medida: IX.- Formación sobre Habilidades Directivas, Liderazgo, etc.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Realizar cursos dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023.

Indicadores: Entidad y/o persona docente.

Lugar y fecha de celebración.

Mejora de habilidades de liderazgo (encuestas, entrevistas...)

Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad.

Satisfacción percibida por el personal

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI). Responsable de personal de la organización.	Equipos informáticos si es online. No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI. Tiempo de dedicación del responsable de personal. Coste € actuación.

FORMACIÓN

Objetivos específicos:



- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

Medida: X.- Formación en género al Comité de Igualdad.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y RLT (si existe en ese momento).

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021.

Indicadores: Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

Satisfacción percibida

Lugar y fecha de celebración

Entidad y/o persona docente

Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Integrantes de la (CI).	Equipos informáticos si es online.	Tiempo de dedicación de la CI y del resp. de personal
	Responsable de personal de la organización	No se requieren específicamente.	Coste € actuación.

Medida: XI.- Difundir los cursos de formación.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021.

Indicadores: Resultados obtenidos

Difusión de acciones formativas (si/no)

Nº personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de personal de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de personal

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos específicos:

- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla.

Medida: XII.- Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.

BOPSO-125-04112020



Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2021

Indicadores: Base de datos permisos (si/no)

Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal de la organización	Equipo informático y servidor para archivo No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del responsable de personal

Medida: XIII.- Adaptación de la jornada al horario escolar.

Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar la situación actual respecto a la adaptación de la jornada al horario escolar.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2020.

Indicadores: Jornada adaptada al horario escolar (si/no).

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal de la organización	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del responsable de personal

Medida: XIV.- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo.

Responsables de la implantación: Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar la situación actual respecto a la flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2020

Indicadores: Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida al año.

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal de la organización	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del responsable de personal

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Medida: XV.- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Personal.

Descripción de las actividades: Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2023.



Indicadores: Protocolo actualizado (si/no)
 Protocolo revisado (si/no)
 Protocolo difundido (si/no)
 Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas.
 Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de personal de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de personal

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos específicos:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

Medida: XVI.- Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Comunicación.

Descripción de las actividades: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Fecha de implantación: 30 de junio de 2022.

Indicadores: Revisión del lenguaje (si/no)
 Revisión de las imágenes (si/no)
 Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de comunicación de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de comunicación

Medida: XVII.- Reseña en la web en temática de igualdad.

Responsables de la implantación: Comisión de Igualdad/Responsable de Comunicación.

Descripción de las actividades: Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Fecha de implantación: 31 de diciembre de 2022.

Indicadores: Reseña incorporada en la web (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Representante de la Comisión de Igualdad (CI)	No se requieren específicamente	Tiempo de dedicación del representante de la CI
	Responsable de comunicación de la organización		Tiempo de dedicación del responsable de comunicación
			Coste € cambios en la página web

BOPSO-125-04112020



G. CALENDARIO

	Octubre/20 – 30/Junio/21	Junio/21 – Junio/22	Junio/22 – Junio/23	Junio/23 – Junio/24
CULTURA EMPRESARIAL	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
I.- Taller de sensibilización en igualdad de oportunidades.		X X X X X X X X	X X X X	X X X X X X X X X X X X
ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
II.- Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.	X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X		
III.- Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.	X X X			
CONDICIONES DE TRABAJO Y RE-TRIBUCIONES	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
IV.- Política salarial aplicando criterios claros y objetivos	X X X X X X X X X			
V.- Registro salarial.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X		
VI.- Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos	X X X X X X X X X X	X X X X X X X		
PROMOCIÓN PROFESIONAL	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
VII.- Formación en materia de igualdad personal responsable de las promociones.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X	
VIII.- Protocolo de promoción o planes de carrera perspectiva de género.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X
IX.- Formación sobre Habilidades Directivas, Liderazgo, etc.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X
FORMACIÓN	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
X.- Formación en género al Comité de Igualdad.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X		
XI.- Difundir los cursos de formación.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X		
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
XII.- Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X		
XIII.- Adaptación de la jornada al horario escolar.	X X X			
XIV.- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo.	X X X			
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
XV.- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J	J A S O N D E F M A M J
XVI.- Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X		
XVII.- Reseña en la web en temática de igualdad.	X X X X X X X X X X	X X X X X X X X X X X X X X	X X X X X X X	

H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad o una Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

Se realizará un informe de seguimiento anual y un informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

1º *Recogida y análisis de la información.* Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º *Informe de seguimiento y evaluación.* Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

BOPSO-125-04112020



3º *Difusión y comunicación*. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Representación empresarial: Raúl Beltrán Fernández

Representación de la plantilla: M^a Ángeles Blázquez Aguado

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 30 de septiembre de 2020.

Firmas:

Dña. M^a Ángeles Blázquez Aguado D. Raúl Beltrán Fernández

Soria, 13 de octubre de 2020.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1907

SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

Expediente de autorización de ocupación de terrenos solicitada por Sergio Moreno Rodríguez, en la Vía Pecuaria denominada "Cordel de Lodaes del Monte a la Miñosa", en el término municipal de Almantiga (Almazán), en la provincia de Soria.

El citado expediente tiene por objeto la autorización de ocupación por un plazo de 2 años de 400 m² de terreno, con destino a depósito de pacas de paja.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley 3/95, de 23 de marzo de Vías Pecuarias, se somete a trámite de información pública durante un mes, contado a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El expediente podrá ser examinado en las Oficinas del Servicio Territorial de Medio Ambiente de Soria, C/ Linajes 1, 4ª planta, así como en la página Web de la Junta de Castilla y León www.jcyl.es. en la sección correspondiente a Medio Ambiente, integración participación y acceso a la información, procesos de información pública, a los efectos de formular las alegaciones y presentación de los documentos que estimen pertinentes.

Lo que se hace público para general conocimiento .

Soria, 13 de octubre de 2020.– El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, José Antonio Lucas Santolaya. La Delegada Territorial, Yolanda de Gregorio Pachón. 1909

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y ECONOMÍA

RESOLUCIÓN de fecha 28 de septiembre de 2020, del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de la Junta de Castilla y León en Soria, de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción (aprobación de proyecto) del proyecto de paso a subterráneo de salidas de 45 KV de subestación STR 4787 "San Esteban Gorm" por compactación de su parque de 45 KV T.M. San Esteban de Gormaz (Soria). Expediente IE/AT/47-2019.

ANTECEDENTES DE HECHO

El expediente ha sido instruido por el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de la Junta de Castilla y León en Soria, a petición de la empresa HEMAG, S.A. en representa-



ción de I-De Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., vista la solicitud presentada con fecha 29 de agosto de 2019.

En fecha 25 de octubre de 2019 es sometido a trámite de información pública (*Boletín Oficial de la Provincia* 29.11.2019) en el cual no ha sido presentada ninguna alegación.

Se solicitan condicionados a Telefónica de España, S.A., al Ayuntamiento de San Esteban, a la Diputación de Soria y a la Confederación Hidrográfica del Duero cuyos condicionados han sido aceptados por la empresa titular.

Vista la propuesta de la Sección de Energía del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de fecha 28 de septiembre de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Teniendo en cuenta que el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de la Junta de Castilla y León en Soria, es competente para resolver este expediente, según establece el Decreto 44/2018, de 18 de octubre, por el que se desconcentran competencias en los Órganos Directivos Centrales de la Consejería de Economía y Hacienda y en las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León y según la resolución de 22 de noviembre de 2019 por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe de Servicio competente en materia de energía y minas.

La normativa aplicable es:

Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.

R.D. 1955/2000, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de 1 de diciembre, que la desarrolla.

Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León.

Decreto 13/2013, de 18 de abril, por el que se modifica el Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El Jefe del Servicio Territorial, RESUELVE:

1.- OTORGAR autorización administrativa previa a I-De Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., para la instalación eléctrica descrita. Esta autorización se concede de acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con el Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias I.T.C.-LAT 01 a 09, con el Real Decreto 337/2014 de 9 de mayo por el que se aprueba en el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias I.T.C.-RAT 01 a 23 y con el Reglamento electrotécnico de baja tensión y sus instrucciones técnicas complementarias (R.D. 842/2002 de 2 de agosto).

2.- OTORGAR autorización administrativa de construcción (Aprobación del proyecto de ejecución) para la instalación eléctrica descrita de acuerdo al Proyecto de Ejecución de julio de



2019 y declaración responsable de fecha 28/08/2019 firmado por el Ingeniero Técnico Industrial Tito Arias Santos, cuyas principales características son las siguientes:

- Instalación de dos nuevos tramos de línea subterránea de A.T. 45 kV 3159-04 “Burgo de Osma-Aranda” con origen ambos tramos en las celdas de línea compactas del edificio existente de la ST 4787 “San Esteban Gorm” (celdas objeto de otro proyecto) y final:

El tramo hacia Soria en apoyo proyectado nº 27075, de 45 metros de longitud y conductor HEPR-Z1 (AS) 26/45 kV 1x500 mm² Al + H75.

El tramo hacia Aranda en apoyo proyectado nº 27076, de 21 metros de longitud y conductor HEPR-Z1 (AS) 26/45 kV 1x500 mm² Al + H75.

- Instalación de 2 nuevos apoyos de fin de línea para transición aérea/subterránea dentro de la parcela propiedad de I-DE en la que se ubica la ST y desvío de la línea eléctrica aérea de AT 45 kV 3159-04 hasta dichos nuevos apoyos.

- Ejecución de canalización subterránea desde los apoyos proyectados hasta edificio existente anexo al parque de intemperie de la STR dentro de la parcela de i-DE, S.A.U.

- Desmontaje de 26 metros de línea eléctrica aérea de AT 45 kV 3159-04 “Burgo de Osma-Aranda”.

3.- ESTABLECER LAS CONDICIONES SIGUIENTES:

3.1 El plazo de puesta en marcha será de 6 meses, contados a partir de la Resolución.

3.2 Por el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de Soria se comprobará si en la ejecución del proyecto se cumplen las condiciones impuestas por los Reglamentos, para lo cual, el titular dará cuenta del comienzo de los trabajos.

3.3 El titular de las instalaciones dará cuenta a la terminación de las obras al Servicio Territorial, a efectos del reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en servicio.

3.4 La Administración dejará sin efecto la Resolución, en cualquier momento que se observe el incumplimiento, por parte del titular, de las condiciones impuestas en ella.

4.- AUTORIZAR a la empresa eléctrica suministradora para que con arreglo al proyecto aprobado se realice la conexión con sus instalaciones, a fin de que a la hora de extender el acta de Puesta en Marcha y autorización de funcionamiento estén las instalaciones totalmente ejecutadas y probadas.

Esta Resolución se dicta sin perjuicio de que el interesado obtenga cualquier otra autorización que la legislación vigente establezca, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, que sean competencia de otros Organismos y/o Administraciones.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Energía y Minas, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación de la presente, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Soria, 29 de septiembre de 2020.– El Jefe del Servicio, P.A. El Secretario Técnico, Jesús Sánchez Soria.

1912