

JUEVES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 219

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.3.OTROS

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2013-16827** *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Emergencias de Cantabria (personal laboral).*

Visto el acuerdo suscrito, con fecha 25 de octubre de 2013, por el Director Gerente de la empresa 112 Cantabria, S. A.U. y el Presidente del Comité de empresa, por le que se aprueba la modificación de los artículos 10 y 35 del convenio colectivo, recogándose la nueva redacción en el correspondiente Acta y que se reproduce como Anexo a la presente Resolución; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

##### ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del nuevo texto de los artículos 10 y 35 del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de noviembre de 2013.  
La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 219

### Artículo 10.- Movilidad geográfica

Las partes firmantes de este convenio acuerdan en el entendimiento de que la movilidad del personal que garantice una distribución racional de efectivos al servicio de 112 CANTABRIA, se efectuará a través de los concursos de traslados previstos en este convenio. (En primer lugar un concurso de traslados voluntario abierto a todo el personal de la empresa, y en segundo lugar traslado forzoso)

En este sentido, no tendrán la consideración de traslado forzoso las provisiones de puestos de trabajo que se realicen de conformidad con los concursos de traslados regulados en este convenio.

Tampoco tendrán la consideración de traslado forzoso, la adscripción temporal a un puesto de trabajo que haya podido quedar vacante por cese de su titular, baja por enfermedad, excedencia de su titular, o cualquier otra situación con derecho a reserva de plaza. Esta situación se formalizará por periodos de 6 meses como máximo, renovables hasta dos periodos iguales adicionales, cuando exista acuerdo entre las partes.

Se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo para los casos de traslado **forzoso (no se diferencia entre cambio o no de residencia)**:

1. Representantes legales de los trabajadores.
2. Personas con discapacidad física.
3. Personal con mayor antigüedad en el puesto. En caso de empate, el que tenga mayor antigüedad en la empresa, y si persistiera el empate, se seguirá el siguiente baremo:
  - Aquellas personas cuyo cónyuge o conviviente trabajase en la empresa, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o empresa en que preste servicios.
  - Personal laboral con hijos y/o hijas con discapacidades y otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador o la trabajadora, así como quienes tengan personas mayores a cargo.
  - Titulares de familia numerosa.
  - Personal con hijos y/o hijas en edad escolar.
  - Personal cursando estudios oficiales en la localidad donde residan.

#### 1.- Traslado forzoso con cambio de residencia:

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, y previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán realizarse traslados de personal a otros centros de trabajo que impliquen cambio de residencia, garantizándose las retribuciones del puesto de procedencia. Se entenderá que un traslado de personal a otro centro no implica cambio de residencia cuando la distancia a la que se traslada el centro sea inferior a 20 km.

En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

JUEVES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 219

La persona que conforme a lo expuesto resulte trasladada, no podrá ser objeto de una nueva movilidad geográfica que comporte cambio de residencia, en tanto no transcurran cuatro años desde el proceso anterior, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y previa negociación con los representantes Legales de los trabajadores.

Las personas trasladadas con carácter definitivo y conforme a lo expuesto, tendrán derecho a una indemnización consistente en:

- Gastos de transporte de mobiliario y enseres.
- Indemnización de 2 dietas enteras por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.
- Disposición de dos días laborales para el traslado de domicilio
- En el supuesto de no facilitarle vivienda se le abonarán 3.000 euros, más un 20% por cada persona que viva a sus expensas y que efectivamente se traslade.

Si el o la cónyuge o conviviente de hecho de la persona trasladada también fuese trabajador de 112 CANTABRIA, tendrá derecho al traslado a la misma localidad o a la más cercana a ésta, si hubiera puesto de trabajo vacante. En este caso, esta segunda movilidad no podrá beneficiarse de las indemnizaciones anteriormente indicadas.

## 2.- Traslado forzoso sin cambio de residencia:

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrán llevarse a cabo traslados de personal que no conlleve cambio de residencia, distinguiéndose los siguientes supuestos:

### 2.1.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en distinta localidad:

Los trabajadores podrán ser trasladados a centros de trabajo ubicados en distinta localidad, previo acuerdo con sus representantes legales. En el supuesto de que no se alcanzara el citado acuerdo en un plazo de sesenta días, será de aplicación la legislación en vigor sobre la materia.

Cuando como consecuencia de la distancia existente entre los centros de trabajo ubicados en distintas localidades, y por la mayor distancia a recorrer o por las dificultades de transporte se ponga de manifiesto que se ocasiona un perjuicio al trabajador, procederá la indemnización en cuantía equivalente al coste de desplazamiento en línea regular. Si no existiera línea regular, la indemnización se calculará según el coste fijado en concepto de kilometraje, tomando siempre como referencia una distancia mínima superior a 20 kilómetros.

### 2.2.- Traslado a otro centro de trabajo que radique en la misma localidad:

El personal podrá ser trasladado a otros centros de trabajo ubicados en la misma localidad, circunstancia que será puesta en conocimiento de sus representantes legales.

JUEVES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 219

### **Artículo 35.- Concurso de traslados.**

El personal fijo la entidad 112 Cantabria, S.A.U., podrá optar a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados conforme al procedimiento siguiente:

#### **Primero.- Requisitos para concurrir.**

Podrán concursar todos los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo fijo en la entidad 112 Cantabria, S.A.U. en la categoría de bombero, siempre que lleven desempeñando su actual puesto con una antigüedad mínima de dos años.

No podrán participar en ningún caso los trabajadores que cubran plaza en virtud de permuta con una permanencia inferior de dos años en el actual destino.

#### **Orden de concurso:**

Las plazas vacantes objeto de este concurso deberán ser cubiertas por el orden que a continuación se describe:

- En primer lugar concursarán los trabajadores que al menos lleven 2 años en su puesto de trabajo.
- Los trabajadores implicados en el primer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto primero.
- A las plazas resultantes del punto segundo podrán optar el resto de los trabajadores fijos de la empresa.
- Los trabajadores implicados en el tercer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto tercero.
- Las plazas resultantes del punto cuarto deberán ser cubiertas por el personal de nuevo ingreso, por orden de puntuación del proceso de selección.
- No podrán participar en ningún caso los trabajadores que cubran plaza en virtud de permuta con una permanencia inferior de dos años en el actual destino.

#### **Segundo.- Solicitud y documentación a presentar.**

- La solicitud de participación el concurso voluntario de traslados se presentará en modelo normalizado que facilitará la empresa.
- En la solicitud se podrán realizar un máximo de tres peticiones de destino, que serán tomadas en cuenta de acuerdo al orden de petición, para la adjudicación directa del puesto que en su caso resulte.
- Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de encontrarse en posesión de los requisitos exigidos, en su caso, que serán acreditados por el órgano competente en materia de personal, según la vinculación de cada trabajador concursante.

JUEVES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2013 - BOC NÚM. 219

### **Tercero.- Comisión de Valoración**

Se constituirá una Comisión de Valoración del concurso de traslados para cada procedimiento, que estará compuesta por un Presidente y un Secretario, este último con voz y sin voto, además de CUATRO vocales, dos en representación de la empresa y DOS en representación de los trabajadores, a propuesta del Comité de Empresa o delegados de personal. En caso de que se estime necesario, la Comisión de Valoración podrá solicitar la designación de asesores especialistas, según las características de las pruebas a realizar, que tendrán voz, pero no voto.

Podrán designarse suplentes que actuarán, en su caso, en sustitución de las personas titulares.

### **Cuarto.- Las instancias serán valoradas conforme al siguiente baremo:**

**Antigüedad en la empresa: 0,05 puntos** por cada mes completo. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo, como los periodos anteriores con carácter temporal que se sumen a periodos anteriores y múltiples mensuales prestados en la empresa.

**Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,05 puntos** por mes completo de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado.

**Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: 1 punto.**

En caso de igualdad en la aplicación de los baremos se dirimirá de la siguiente manera:

- a) En primer lugar, tendrá preferencia el trabajador que más tiempo lleve sin concursar.
- b) De persistir el empate, se realizará un sorteo público.

2013/16827

CVE-2013-16827