

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5873 *Resolución disponiendo la inscripción en el registro y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Emergencias de Cantabria (personal laboral).*

Código 39003082012006.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad "112 Cantabria SAU", de fecha de 21 de junio de 2016, respecto a la modificación de determinadas disposiciones del convenio (artículos 12, 13, 14, 35, 39 y 40) y de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el TR 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 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 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 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria y proceder al depósito del citado Acuerdo.

2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del Acuerdo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

El Comité de Empresa de la entidad 112 Cantabria S.A.U y los representantes de la entidad se reúnen en la sede sita en la Calle César Llamazares número 2 de Santander el día 21 de junio de 2016 a las 10,00 horas con el siguiente orden del día:

Primero.- Modificación puntual del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la entidad 112 Cantabria S.A.U

Segundo.- Ruegos y preguntas

Asisten los siguientes miembros:

Guillermo del Río Perez en representación del sindicato CCOO

Roberto Labrada Soto en representación del sindicato CCOO

David del valle salas en representación de SIEP

Jose manuel Conde Peña en representación de SIEP

Eugenio Sáenz de Miera Revuelta en representación de SIEP

David Piedra Bordas en representación de SIEP

Josué Castillo Martinez en representación de UGT

Jose Luis Fernandez Fraile en representación de UGT

Fidel Cueto Arconada , Director Gerente de la entidad 112 Cantabria S.A.U

Excusa su asistencia Julio César Montoya del Campo

Punto Primero

Con todos los miembros anteriores presentes acuerdan comenzar el debate del primer punto del orden día, y tras las correspondientes deliberaciones acuerdan por unanimidad la modificación del II Convenio Colectivo en los siguientes términos:

El artículo 12 quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 12.- Permutas temporales e indefinidas

1. La Dirección de la empresa, a los efectos de posibilitar el trabajo con los equipos de otras dotaciones y centros de trabajo, así como conocer y contrastar otros tipos delictivos emergencias y formas de actuación, facilitará la posibilidad de que los trabajadores fijos opten con carácter voluntario a realizar tareas en un Centro de trabajo diferente de aquel al que está adscrito, por un periodo de entre uno y seis meses ininterrumpidos cada año, no pudiendo prorrogarse dicha permuta, respetándose la antigüedad en el puesto, de conformidad con los requisitos y procedimiento a que refiere el artículo 39 del presente Convenio.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

2. *Permuta temporal.* Para poder optar a una permuta temporal, el Trabajador solicitante deberá proponer simultáneamente con su solicitud, la conformidad del Otro trabajador con el que va a realizar la permuta, de forma que éste acepte, también con carácter voluntario, su traslado temporal al centro de trabajo del primero, pasando a desempeñar tareas asignadas a éste.

3. *Permuta indefinida.* La permuta indefinida será de trabajador a un Centro de Trabajo completo. En caso de que en ese parque haya más de un interesado que opten por esa permuta, se establecerá el criterio de puntuación de antigüedad en el puesto y antigüedad en la empresa. El trabajador que se acoja a esa permuta, no podrá acogerse a ningún tipo de permuta durante cinco años. Los trabajadores que permuten de forma indefinida, perderán la antigüedad de su anterior puesto.

Para poder optar a una permuta indefinida, dicho trabajador deberá comunicar a la Dirección de la empresa el parque al cual quiere permutar, y será esta quien oferte el puesto a todos los miembros de dicho parque.

La eficacia de la permuta será a partir del 1 de enero del año siguiente al de la resolución de la concesión de la permuta.

4. Estas permutas no generarán derecho o indemnización alguna, ni de tipo económico, ni de vacaciones, ni de cualquier otro tipo para cualquiera de los intervinientes, excepción hecha de la formación adquirida en dicho periodo.”

El artículo 13 quedaría redactado de la siguiente forma:

“Art 13. -Jornada

La jornada máxima ordinaria del personal de la entidad en cómputo anual se establece en 1704 horas, en la que se incluyen 21 horas para formación interna y 3 horas para reconocimiento médico, a realizar mediante turnos, según se establece en el artículo referente al horario.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger las prendas de trabajo, según la dotación facilitada para su puesto de trabajo.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

En la jornada de trabajo continuado se tendrá en cuenta una pausa de treinta minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo, cuyo disfrute no podrá afectar, en ningún caso, al buen funcionamiento del servicio.

Sin perjuicio de lo referido en los párrafos anteriores, no se podrán autorizar calendarios laborales en los que la prestación continuada de servicios exceda de 11 días consecutivos.

Asimismo, en la elaboración de dicho calendario, salvo circunstancias de fuerza mayor, se respetará el descanso semanal de dos días ininterrumpidos y un fin de semana de cada dos, con descansos mínimos entre jornada de al menos 12 horas.

El personal de administración, despachos y servicios, realizará la jornada máxima de lunes a viernes, en jornada de mañana o tarde, salvo los casos de situaciones de emergencias que se adecuarán a los horarios especiales que se justifiquen de acuerdo con el tipo de servicio, de la emergencia y la dedicación vinculada al mismo.

En situaciones de emergencias los trabajos se adecuarán a los horarios especiales que se justifiquen de acuerdo con el tipo de servicio, de la emergencia y la dedicación vinculada al mismo.

A los efectos de cómputo anual se contabilizarán las horas realizadas y se compensará el exceso o defecto de horas trabajadas con días laborables de libranza o de trabajo efectivo en la proporción que corresponda.

A todos los efectos se entiende por turnicidad la modalidad de trabajo que se realiza en jornadas de mañana, tarde y noche, con carácter continuado y rotativa, e incluyendo en dicha rotación los festivos que puedan incluir.

El artículo 14 que quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 14.- Horario de trabajo

El régimen horario para el personal de los parques de emergencias con funcionamiento ininterrumpido de 24 horas, excluido el jefe de parque, es el siguiente:

Consistirá en un sistema de turnos de hasta 24 horas, que se encuentran establecidas de forma indicativa en el calendario anual. La Dirección de la empresa podrá modificar, en los términos del

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

artículo 17, los turnos del calendario, manteniendo en lo posible la realización de guardias de 24 horas, en supuestos de reducción importante de los efectivos por bajas, permisos y licencias, al objeto de asegurar un servicio adecuado.

En los supuestos de fuerza mayor recogidos en el artículo 18.1 del presente Convenio, así como en cualquier tipo de emergencia de duración prolongada en el tiempo, el personal que entre en la guardia siguiente quedará en situación de disponibilidad, debiendo acudir, siempre que la dirección de la empresa así lo determine, a la mayor brevedad posible al centro de trabajo. En el supuesto de su movilización, se compensará a los trabajadores según establece en el artículo 18 del presente Convenio. Será considerada falta grave, de las del punto 4.2 del artículo 42 mantener el teléfono móvil fuera de servicio de forma habitual, especialmente cuando se encuentra en situación de disponibilidad, así como no atender la llamada de emergencia, sin causa justificada.

Quedan excluidos de la obligación de disponibilidad en las emergencias no contempladas como fuerza mayor, los bomberos que se encuentren en situación de baja por enfermedad o se encuentren disfrutando de su periodo vacacional.

El horario de actividad del parque en el periodo de duración del Convenio, con las funciones a desempeñar por el colectivo del parque, será señalado en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

El horario del personal de dirección, administración, jefaturas de sala y de atención de emergencias y servicios, así como los de los jefes de parque y los técnicos y los jefes de intervención, cumplirá las prescripciones determinadas en el artículo correspondiente a la jornada de trabajo y será establecido en el correspondiente calendario anual.

El establecimiento de horarios especiales cuando fueran necesarios, se hará siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores y respetándose en todo caso el cómputo anual de horas.

En el supuesto de no alcanzar acuerdo, se procederá conforme a la normativa legalmente establecida.

Aquellas personas que deban realizar un horario de trabajo en régimen de turnos podrán efectuar cambios voluntarios de turno, condicionados a las respectivas autorizaciones de sus jefes inmediatos, las necesidades del servicio y de conformidad con la dirección. No se precisará la conformidad de la Dirección siempre que se avise con más de un mes de anticipación.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

El artículo 35 que quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 35.- Concurso de traslados

El personal fijo de plantilla del 112 CANTABRIA, integrado en el presente convenio, 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.

Orden del concurso:

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

- 1. En primer lugar concursarán los trabajadores que al menos lleven 2 años en su puesto de trabajo.*
- 2. Los trabajadores implicados en el primer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto primero.*
- 3. A las plazas resultantes del punto segundo podrán optar el resto de los trabajadores fijos de la empresa.*
- 4. Los trabajadores implicados en el tercer punto que no hayan obtenido la plaza solicitada, podrán optar a las plazas resultantes del punto tercero.*
- 5. Las plazas resultantes del punto cuarto, deberán ser cubiertas por el personal de nuevo ingreso, por orden de puntuación del proceso de selección.*
- 6. 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 en 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.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

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:

- a) 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 múltiplos mensuales prestados en la empresa.
- b) 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.**
- c) Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: **"1 punto para concursar a cualquier parque y 5 puntos para concursar a su parque de origen del que se sacó forzosamente."**

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".

El artículo 39 quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 39.- Requisitos para permutar

- 1. El personal fijo, en activo, acogido al presente convenio, podrá intercambiar, mediante permuta, sus puestos de trabajo, siempre que esté adscrito con carácter definitivo a los mismos, pertenezcan a la misma categoría profesional y concurren las siguientes circunstancias:
 - a. Que los puestos de trabajo tengan idéntica configuración en el catálogo de puestos de trabajo.
 - b. Que ambas personas cuenten con 1 año de servicios continuados en el mismo centro y puesto de trabajo.

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

- c. *Que se emita informe por parte del Comité de Empresa y de la Gerencia, en un plazo no superior a quince días.*
 - d. *Que a ninguna de las personas que permitan le resten menos de cuatro años para cumplir la edad legal de jubilación o este incurra en un proceso de incapacidad que dé lugar a la suspensión o extinción del contrato.*
2. *En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de las personas interesadas.*
 3. *La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.*
 4. *En el supuesto de que en el momento de efectuarse la permuta, alguno de los puestos de trabajo fuese desempeñado, por sustitución de la persona titular del mismo, por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, esta persona optará por continuar ocupando el puesto en el nuevo destino o renunciar al contrato, en cuyo caso se aplicarán los criterios previstos para la contratación temporal.*
 5. *Quedará sin efecto toda permuta que una vez realizada, uno de los partícipes en la misma solicite excedencia voluntaria, o baja de la empresa, o traslado por concurso o ascenso a otro puesto de trabajo de diferente localidad, en un plazo inferior a 18 meses.*
 6. *La Dirección de la empresa resolverá sobre la concesión de la permuta en el plazo de 3 meses desde la solicitud.*

Se introduce un nuevo párrafo en el artículo 40 que quedaría redactado de la siguiente forma:

“Artículo 40.- Contratación temporal

1. *En esta materia y dentro del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se establecerán procedimientos de selección y contratación que, bajo el principio de publicidad, garanticen la agilidad y rapidez que las demandas de los servicios exijan.*
2. *En cuanto al procedimiento de contratación temporal, dentro de los principios enunciados, se seguirán criterios similares a los establecidos para la selección de personal, aunque cuando concurren especiales circunstancias de urgencia, localización o proximidad u otros similares, se podrán acordar procedimientos que, respetando los principios indicados, se acuerden entre la Dirección de la entidad y la representación de los Trabajadores.*
3. *Respecto a las bolsas de trabajo, la exclusión de un trabajador de dichas bolsas podrá efectuarse, previo expediente contradictorio, con audiencia al interesado, y cuya iniciación*

MIÉRCOLES, 29 DE JUNIO DE 2016 - BOC NÚM. 125

se comunicará a la representación de los Trabajadores, siempre que se ponga de manifiesto que durante la prestación de servicios se haya sancionado al trabajador por haber cometido actos tipificados como graves o muy graves en este convenio colectivo.

4. *El contrato eventual que se concierte para atender exigencias circunstanciales de acumulación de tareas tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a dicha duración máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima."*

Punto segundo

No se formularon ruegos y preguntas.

Sin más asuntos que tratar, se realiza un receso en la reunión para redactar el acta de la misma. Tras cinco minutos se da lectura al acta, que es aprobada por unanimidad y firmada por todos los miembros.

En Santander, a 21 de junio de 2016

2016/5873

CVE-2016-5873