

sumario

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- CVE-2016-4494** **Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera**
Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía-Presidencia. Expediente AYT/103/2016. Pág. 11357

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- CVE-2016-4529** **Consejería de Educación, Cultura y Deporte**
Resolución de 13 de mayo de 2016, por la que se nombran los Tribunales que han de juzgar el concurso-oposición para ingreso en el Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria, así como para la adquisición de nuevas especialidades, convocados por Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, Boletín Oficial de Cantabria de 15 de marzo. Pág. 11358

- CVE-2016-4509** **Ayuntamiento de Astillero**
Anuncio de modificación de la base cuarta de la convocatoria para proveer, mediante concurso-oposición libre, una plaza interina de Arquitecto de Administración Especial, vacante en la plantilla de funcionarios. Pág. 11375

- CVE-2016-4514**
Anuncio de modificación de la base cuarta de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante concurso-oposición, promoción interna, una plaza de Encargado-Coordenador de Instalaciones Deportivas, consignada en la plantilla de laborales. Pág. 11376

- CVE-2016-4547** **Ayuntamiento de San Pedro del Romeral**
Bases para cubrir interinamente mediante concurso, la plaza de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento. Expediente 26/2016. Pág. 11377

- CVE-2016-4499** **Ayuntamiento de Torrelavega**
Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, como funcionario de carrera mediante concurso-oposición, una plaza de Bombero del Servicio contra Incendios y Salvamento vacante en la plantilla de funcionarios. Pág. 11382

2.3.OTROS

- CVE-2016-4540** **Consejería de Presidencia y Justicia**
Orden PRE/25/2016, de 13 de mayo, por la que se dictan normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones Generales de Diputados y Senadores a las Cortes Generales del día 26 de junio de 2016. Pág. 11404

- CVE-2016-4490** **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Orden HAC/18/2016, de 11 de mayo, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 26 de junio de 2016, con ocasión de la celebración de elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado. Pág. 11406

- CVE-2016-4495** **Ayuntamiento de Torrelavega**
Aprobación inicial y exposición pública de la modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo (Relación de Puestos de Trabajo: Proyectos de Interés Social, Corporaciones Locales de 2016). Pág. 11408

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- CVE-2016-4502** Aprobación definitiva de la modificación de los puestos de trabajo municipales adscritos al Servicio Contra Incendios y Salvamento y Servicio Municipal de Protección Civil en lo relativo a la supresión, como requisito, del permiso de conducir BTP. Pág. 11409
- CVE-2016-4503** Aprobación y exposición pública de la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral (Relación de Puestos de Trabajo: Proyectos de Interés Social, Corporaciones Locales año 2016). Pág. 11410

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- Consejería de Presidencia y Justicia**
- CVE-2016-4516** Relación de expedientes formalizados por el Gobierno de Cantabria durante el mes de abril de 2016 por importe superior a 100.000 euros. Pág. 11411
- Ayuntamiento de Castro Urdiales**
- CVE-2016-4549** Anuncio de licitación, procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de concesión administrativa de la gestión y explotación del Transporte Colectivo Urbano de Viajeros del municipio. Expediente CON/77/2016. Pág. 11412
- Ayuntamiento de Piélagos**
- CVE-2016-4507** Anuncio de formalización del contrato de servicios de salvamento y socorrismo en las playas. Pág. 11414
- Ayuntamiento de Santoña**
- CVE-2016-4550** Anuncio de licitación para la concesión del aprovechamiento de suelo público para instalación de dos puestos de helados, golosinas y refrescos en el Paseo del Pasaje, durante cuatro años. Pág. 11415
- Ayuntamiento de Valdeolea**
- CVE-2016-4496** Apertura de plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de una licencia de autotaxi adaptado. Pág. 11417

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Ayuntamiento de Comillas**
- CVE-2016-4552** Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 2/2016. Pág. 11418
- Ayuntamiento de Vega de Liébana**
- CVE-2016-4545** Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2016. Pág. 11419
- Junta Vecinal de Omoño**
- CVE-2016-4493** Exposición pública de la cuenta general de 2015. Pág. 11420

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- Agencia Estatal de Administración Tributaria**
- CVE-2016-4498** Anuncio de enajenación mediante subasta de bienes hipotecados. Subasta S2016R3986001016. Pág. 11421
- Ayuntamiento de Torrelavega**
- CVE-2016-4532** Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Escuelas Deportivas (Judo y Judo adultos, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Natación, Tenis y Musculación) del mes de abril de 2016, y apertura del periodo voluntario de cobro Pág. 11426

CVE-2016-4533 Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa de Uso de Instalaciones Deportivas (abonados) del mes de abril de 2016, y apertura del periodo voluntario de cobro Pág. 11427

Ayuntamiento de Villaescusa
CVE-2016-4566 Aprobación y exposición pública de los padrones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana de 2016, y apertura del período voluntario de cobro. Pág. 11428

4.4. OTROS

Consejería de Educación, Cultura y Deporte
CVE-2016-4584 Orden ECD/39/2016, de 16 de mayo, por la que se modifica el artículo único de la Orden de la Consejería de Educación y Juventud de 8 de febrero de 2002, por la que se modifica la cuantía de los Precios Públicos de servicios y actividades de la Dirección General de Juventud. Pág. 11429

Ayuntamiento de Castro Urdiales
CVE-2016-4497 Aprobación provisional y exposición pública de modificación de la Ordenanza Fiscal número 6.6 reguladora de la Tasa por Prestación de Servicios en el Cementerio Municipal, y la Ordenanza Fiscal número 7.7 reguladora de la Tasa por Utilización Privativa por Industrias Callejeras, Ambulantes y Rodajes Cinematográficos. Pág. 11431

6. SUBVENCIONES Y AYUDAS

Consejo de Gobierno
CVE-2016-4491 Decreto 29/2016, de 12 de mayo, por el que se deroga el Decreto 41/2015, de 11 de junio, que establece y regula la concesión de ayudas para la adquisición de materiales curriculares para los alumnos que cursen Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Pág. 11432

Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social
CVE-2016-4528 Extracto de la Orden UMA/14/2016, de 11 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro en materia de servicios sociales en el año 2016. Pág. 11434

Ayuntamiento de Camargo
CVE-2016-4492 Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Camargo, por el que se convocan subvenciones, ejercicio 2016, con destino a proyectos de autonomía personal. Pág. 11436

Ayuntamiento de Torrelavega
CVE-2016-4513 Extracto de la Convocatoria 1/2016 de subvenciones para actividades relacionadas con la cultura Pág. 11437

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social
CVE-2016-4530 Acuerdo de levantamiento de suspensión de la vigencia del Plan General de Ordenación Urbana de Miengo, en Cuchía. Pág. 11438

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- Ayuntamiento de Castro Urdiales**
CVE-2016-4075 Información pública de solicitud de autorización para proyecto básico y ejecución de rehabilitación de Torre Sierra en Santullán 56. Expediente URB/1383/2015. Pág. 11439

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

- Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
CVE-2016-4531 Notificación de trámite de audiencia al intereseado relativo al expediente número 270/15 de Comprobación Ambiental. Pág. 11440

- Demarcación de Costas en Cantabria**
CVE-2016-4363 Información pública de solicitud de autorización para la ocupación temporal del dominio público marítimo terrestre, con dos boyas en la costa de La Virgen del Mar y Santoña. Expediente Aut02/16/39/0063. Pág. 11441

- Confederación Hidrográfica del Cantábrico**
CVE-2016-1845 Concesión de aprovechamiento de un caudal de agua del río La Mina en Parbayón, término municipal de Piélagos, con destino a riego. Expediente A/39/09449. Pág. 11442

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
CVE-2016-4461 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para el periodo 2014-2017. Pág. 11443
CVE-2016-4462 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Teka Industrial, S.A., para el periodo 2015-2018. Pág. 11473
CVE-2016-4463 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa BSH Electrodomésticos, S. A., para el periodo 2014-2018. Pág. 11506
CVE-2016-4464 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Cantabria Acoge, para las tablas salariales del 2016. Pág. 11587

7.5.VARIOS

- Ayuntamiento de Astillero**
CVE-2016-4523 Decreto de la Alcaldía de declaración de vehículo como residuo sólido urbano. Pág. 11590
CVE-2016-4524 Notificación a titulares de vehículos a motor, ciclomotores y remolques en situación de abandono, para su retirada de la vía pública. Pág. 11592
Ayuntamiento de Santander
CVE-2016-4585 Información pública de solicitud de licencias de obra y de actividad para acondicionamiento de un local destinado a bar-restaurante en calle Josefina de la Maza, 6-8 C. Expediente 49/16. Pág. 11593

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria**
CVE-2016-3708 Notificación de sentencia en recurso de suplicación 139/2016. Pág. 11594
Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander
CVE-2016-4505 Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 87/2016. Pág. 11595

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CVE-2016-4500	Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 51/2016.	Pág. 11597
CVE-2016-4501	Notificación de sentencia 89/16 en procedimiento de Seguridad Social 419/2015.	Pág. 11600
CVE-2016-4359	Juzgado de Primera Instancia Nº 8 de Santander Notificación de sentencia 312/2015 en juicio verbal (250.2) 1368/2014.	Pág. 11601
CVE-2016-4453	Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de Torrelavega Notificación de sentencia 57/2016 en juicio de faltas 600/2015.	Pág. 11602

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2016-4494 *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía-Presidencia. Expediente AYT/103/2016.*

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 848/2016, de 4 de mayo, y al amparo de lo dispuesto en los artículos 43 y concordantes del RD 2567/1986, de 28 de noviembre, se ha procedido a delegar especialmente las funciones atribuidas por la legislación vigente a la Alcaldía-Presidencia para el acto de celebración de matrimonio civil el 6 de mayo de 2016, a las 19:00 horas, en el segundo teniente de alcalde, don Juan Ramón Ruiz Noriega.

San Vicente de la Barquera, 6 de mayo de 2016.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2016/4494

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

CVE-2016-4529 *Resolución de 13 de mayo de 2016, por la que se nombran los Tribunales que han de juzgar el concurso-oposición para ingreso en el Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria, así como para la adquisición de nuevas especialidades, convocados por Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, Boletín Oficial de Cantabria de 15 de marzo.*

De conformidad con lo establecido en la Base 5.2., de la Orden de esta Consejería de Educación, Cultura y Deporte de 8 de marzo de 2016 (Boletín Oficial de Cantabria de 15 de marzo), por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso y acceso al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, así como para la adquisición de nuevas especialidades, esta Dirección General de Personal Docente y Ordenación Académica, ha resuelto:

Primero.- Hacer pública la composición de los Tribunales que se incluye como Anexo I, una vez llevado a cabo el sorteo de vocales celebrado el pasado día 11 de abril de 2016.

Segundo.- Instar a los miembros de dichos Tribunales al cumplimiento de las normas de abstención y recusación establecidas en el punto 5.5 de la Orden señalada de conformidad con lo establecido en el artículo 28 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los escritos comunicando la concurrencia de alguna de las causas de abstención previstas en dicha ley, deberán tener entrada en el Registro de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en el plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la publicación de la presente resolución.

Tercero.- Recordar a los integrantes de los Tribunales que de conformidad con el artículo 8.3 del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, la participación en los órganos de selección tiene carácter obligatorio.

Santander, 13 de mayo de 2016.

El director general de Personal Docente y Ordenación Académica,
Francisco Javier López Nogués.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO I

CUERPO: 0590 PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

ESPECIALIDAD: 004 LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Gutiérrez Fernández Rosa M.

Vocal 1: Bustamante Balbuena, Leticia María

Vocal 2: Camacho Rozas, Elena Gema

Vocal 3 Carrero Palazuelos, Javier

Vocal 4: Castillo Aguilera, Enrique

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Fernández González, Alejandro

Vocal 1: Conde Peñalosa, Raquel

Vocal 2: Crespo Bárcena, María José

Vocal 3: Díaz de la Torre, María Paz

Vocal 4: Díaz Díaz, Julio Gaspar

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Fernández Cuevas, Silvia

Vocal 1: Diego Valero, Alejandra

Vocal 2: Fernández Bastante, M. Isabel

Vocal 3: Fernández Fernández, Carmen Nieves

Vocal 4: Fernández Gallo, Cristina

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Galiano Rodríguez, Elena

Vocal 1: Fernández González, Isabel M.

Vocal 2: Fernández Hevia, Rosa M.

Vocal 3: Fernández Longo, Herminia J.

Vocal 4: Fernández Patón, Pilar

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 5

Presidente Titular: Bueno Mena, Josefina

Vocal 1: Gallego Poveda, José Antonio

Vocal 2: Galnares Barreda, M. Carmen

Vocal 3: García Fernández, M. Dolores

Vocal 4: García García, M. Carmen

Presidentes Suplentes

Fernández Argudín, Ana Cristina

García Menéndez M. Lourdes

Gómez García, Ana María

Jimeno Sanz, Francisco

Pérez Pérez, Susana Isabel

Vocales Suplentes:

García Vélez, Manuel Antonio

Gil Arce, María Elena

Gómez Alonso, María Gloria

González del Piñal, Susana

Greciet Paredes, Carmen

Guerra Hoyos, M. Montserrat

Guerrero Elecalde, Isabel

Gutiérrez de la Campa, Mario

Gutiérrez Delgado, Agustín T.

Gutiérrez Martínez, Ana Belén

Haro Taranco, Inmaculada

Haya Martínez, Juan Manuel

Hernández Sánchez, Jesusa

Herrera Díaz, Fernando

Ibáñez de la Cuesta, Miguel

Larrieta Rodríguez, Ana Isabel

Lasen Pellón, M. Carmen

López Fernández, María Salomé

López Gutiérrez, Javier

Lorenzo Oliván, José Antonio

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ESPECIALIDAD: 005 GEOGRAFÍA E HISTORIA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Caballero Bastardo, Eduardo

Vocal 1: Casado Vega, Rosa

Vocal 2: Ceballos Horneo, Alberto

Vocal 3: Cos Cossio, Jesús

Vocal 4: Crespo Movellán, Francisco A.

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Durantez Pascual, María Lourdes

Vocal 1: Díaz Blanco, María Ángeles

Vocal 2: Espinosa Cid, Juan Carlos

Vocal 3: Fernández Ahijado, María Carmen

Vocal 4: Fernández Díaz, Ana

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Fernández Vega, Pedro Ángel

Vocal 1: Fernández Soldevilla, Gaizka

Vocal 2: Fuente Estébanez, Aurelio de la

Vocal 3: García Alonso, Manuel

Vocal 4: García Martín, Marta

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Gómez Rodríguez, Eduardo

Vocal 1: García Noriega, Silvia

Vocal 2: Garrido López, Rosa María

Vocal 3: Gómez Gómez, José Román

Vocal 4: Gómez-Guadalupe Fernández, Gonzalo Juan

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 5

Presidente Titular: Gutiérrez Fernández, Benito

Vocal 1: González Gandul, Elena

Vocal 2: González Merino M. Jesús

Vocal 3: González de la Torre, Miguel Ángel

Vocal 4: González-Orbón Cañedo-Argüelles, Benjamín

Tribunal nº 6

Presidente Titular: Sáez Maraña, José Ramón

Vocal 1: Gonzalo del Campo, Encarnación

Vocal 2: Goñi Mues, Mercedes

Vocal 3: Gurruchaga Sánchez, Marina

Vocal 4: Gutiérrez Domínguez, César

Tribunal nº 7

Presidente Titular: Portillo Carpintero, Francisco J.

Vocal 1: Gutiérrez Gutiérrez, Carlos

Vocal 2: Hernández Conde, Jesús

Vocal 3: Idígoras Navarrete, Alicia

Vocal 4: Lasen Pellón, Maximiliano

Presidentes Suplentes:

Caballero Ruano, Rafael

Caso García, Francisco

Elicegui González, Maite

Fernández Tomé, M. Teresa

Mañanes Bedia, Bernardo

Pinedo Otaola, Juan Antonio

Ruíz de la Cuesta Bravo, M. Pilar

Vocales Suplentes:

Lerones del Río, M. Purificación

Llano Díaz, Ángel

López Castanedo, Ricardo

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

López Mora, José Francisco
Lucas Villanueva, Óscar
Machado Heredero, M. Dolores
Martín Aguilar, Francisco Miguel
Martínez Echaniz, Jesús Manuel
Matilla Vega, M. Begoña
Medrano González, Paloma
Merino Múgica, Pedro
Merino Pacheco, Francisco J.
Mier Gándara, Luis Gonzalo
Molleda de Montes, Juan
Monago Escobedo, Tomás Jesús
Moñino Sáez Manuel
Morcillo Arias Beatriz Marta
Morlote Abascal. M. Jesús
Moro Fernández, José María
Olmo Gutiérrez, José María del
Pardo Benito, Santos José
Pedrero Mayo, Eduardo Luis
Peciller Quintial, M. Paz
Peña de la Hera, Asunción
Peñalva Gil, Jesús
Pérez Argumosa, Olga
Pérez Canales, M. Elvira
Pérez Peña, Antonio

ESPECIALIDAD: 006 MATEMÁTICAS

Tribunal nº 1

Presidente Titular: García Onandía, Alberto
Vocal 1: Cadelo Humara, Francisco Javier
Vocal 2: Calleja Portillo, María Elena
Vocal 3: Calvo Rodríguez, Alejandro
Vocal 4: Carpintero Carcedo, M. Ángeles

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Díez Aguirre, Paula María

Vocal 1: Carra Meana, Carlos

Vocal 2: Castrillo Mateos, Abel

Vocal 3: Celada Sánchez, Beatriz

Vocal 4: Cruz Álvarez, Pedro

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Gutiérrez Gutiérrez, M. Nieves

Vocal 1: Cuevas Maestro, Antonia

Vocal 2: de Lucio de la Iglesia, Andrés

Vocal 3: Díaz Acebal, Rosa María

Vocal 4: Echezarreta Martínez, Víctor

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Barón Caldera, Ángel

Vocal 1: Espeso Ortiz, María del Carmen

Vocal 2: Fernández Cuevas, M. Gema Eugenia

Vocal 3: Fernández López de la Nieta, Susana

Vocal 4: Fernández Merayo, María Rosa

Tribunal nº 5

Presidente Titular: Fernández Fresnedo, Ana Belén

Vocal 1: Fuente Prieto, Susana de la

Vocal 2: García García, Beatriz

Vocal 3: García García, Teresa

Vocal 4: García López, M. del Mar

Presidentes Suplentes:

Ceballos Barón, Luis

Fernández Estrada, M. Carmen

González González, Roberto

Lázaro del Pozo, M. Claudia

Macaya Ortiz, Emilio

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Vocales Suplentes:

García Porras, Margarita

García de Eulate Vera, M. Pilar

Garrote García, María Angélica

Gelado Díaz, José Manuel

Gómez Cabo, Alberto

Gómez Cabrerizo, M. Cruz

Gómez Gandarillas, M. Mercedes

Gómez Miguel, M. Dolores

Gómez Pérez, Sara Inés

Gómez Valverde, Natalia

González de la Vega, Pedro Javier

González Elorriaga, M. Margarita

González Piedra, M. Elena

Gutiérrez Escudero, Vicente

Gutiérrez Gómez, Alberto

Herrero Fernández, Gumersindo

Higuera Noin, Concepción

Hoz Martínez, Jesús Amador

Incinillas López, Araceli

Iturralde García-Diego, M. Rosario

ESPECIALIDAD: 007 FÍSICA Y QUÍMICA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: García Uriarte, Adolfo

Vocal 1: Entrena Arrontes, Rosario

Vocal 2: Escolano Pascual, José Joaquín

Vocal 3: Fraile Miera, Javier

Vocal 4: Fuente Alonso, Guadalupe del

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Serrano Arguello, M. Isabel

Vocal 1: Fuente Cortines, Ana María

Vocal 2: García Calderón, M. Ángeles

Vocal 3: García León, Sara

Vocal 4: García de Muro Sierra, M. Pilar

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Gutiérrez García, Covadonga

Vocal 1: González Martín, Francisco

Vocal 2: González Miguel, M. Teresa

Vocal 3: González Sánchez, Jesús

Vocal 4: Gutiérrez Fernández, Oleg

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Fernández Gallo, Jesús Luis

Vocal 1: Gutiérrez Higuera, Luis María

Vocal 2: Gutiérrez Palomino, M. Lourdes

Vocal 3: Hernando Gómez, Clemente

Vocal 4: Herrero González, Froilán Amado

Presidentes Suplentes:

Pérez Rodríguez, M. Joaquina

Rabadán Vergara, José María

Sanjurjo Biurrun, Jacobo

Villasante Colina, José

Vocales Suplentes:

Iglesias Rojero, Julio Mateo

Jiménez Torres, Jerónimo

López Alonso, Jacqueline

Mansilla Barredo, Ángel Fernando

Martínez Montero, José Ramón

Martínez Torrijos, Amalia

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Miguel Briones, M. Begoña
Miguélez Berjón, José Antonio
Olave Rojo, Cristina
Ortega González, Enrique
Picallo González, M. Fernanda
Pinedo Ibáñez, José Ignacio
Pintos Muiños, M. Eugenia
Revilla López, M. del Carmen
Ríos Díez, Ángel Manuel
Robles Trancho, José Ramón

ESPECIALIDAD: 008 BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Soto López, José Julio
Vocal 1: Cabano Mena, Gloria M
Vocal 2: Cacho Pérez, María del Carmen
Vocal 3: Celorrio Calleja, Elena
Vocal 4: Díez Mateos, M. Jesús

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Fernández Roiz, M. Ángela
Vocal 1: Escalada López, María Elena
Vocal 2: Fenoll Hach-Ali, Alejandro
Vocal 3: Fernández Areces, M. Pilar
Vocal 4: Fernández Gómez, M. Nieves

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Fernández Serna, Alfonso
Vocal 1: Fernández Gutiérrez del Álamo, Margarita A.
Vocal 2: Fernández Joaquín, José Luis
Vocal 3: Fernández López, Javier Rodrigo
Vocal 4: García Barriuso, Raúl

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 4

Presidente Titular: García Alonso, Luis Gonzalo

Vocal 1: García Mateos, Julia

Vocal 2: Gómez Coterillo, Vicente

Vocal 3: González Martín, Juan Carlos

Vocal 4: Guerra Caso, M. Mercedes

Tribunal nº 5

Presidente Titular: Guerrero Fidalgo, M. Carmen

Vocal 1: Herrero Martínez, Fernando

Vocal 2: Jiménez Jiménez, Asunción

Vocal 3: Jiménez Milla, María

Vocal 4: Lanero Rodríguez, M. Concepción

Presidentes Suplentes:

Cardiñanos Pérez, Juan Antonio

García Martín, Cristina

González de la Lastra Sánchez, Pilar

Moreno Rodríguez, M. Luisa

Pérez Pinto, M. Trinidad

Vocales Suplentes:

Lomas Tobar, Ana

Lombardía Fernández, Celia

López Cabello, Amable

López Martínez, M. Mar

Lorenzo Gómez, Ángel Ignacio

Martín García, Victoria

Martín Ledo, Rafael

Martín Pérez, M. Luisa

Martínez Garraza, María José

Martínez Santamaría, Marta

Mediavilla García, María Gema

Melicua Arizaga, Milagros

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Pedruza Portillo, M. Lourdes
Peral Lozano, Carlota
Pérez Carro, Francisco Javier
Pérez Encinas, Antonio Luis
Pérez Sáinz de la Maza, M. Elena
Piedra Pereda, M. Elisa
Pila Echevarría, M. Luisa
Pinedo Otaola, Ignacio

ESPECIALIDAD: 011 INGLÉS

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Tejo González, José Antonio del
Vocal 1: Bruña Martínez, Guillermo
Vocal 2: Calleja Cuevas, Consuelo
Vocal 3: Camino García, Agustín
Vocal 4: Capetillo Muñoz, Cristina

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Brugera Carbo, M. Luisa
Vocal 1: Carreño Rodríguez, M. Antonia
Vocal 2: Casanueva Muñoz, Concepción
Vocal 3: Castelo Tarrío, Carmen
Vocal 4: Castro Beneitez, Nuria

Tribunal nº 3

Presidente Titular: de Palacios Henales, María Elena
Vocal 1: Cideres Rodríguez, Elena
Vocal 2: Clavel Hernández, Silvia Susana
Vocal 3: Daviña Martínez, María Ángela
Vocal 4: Díaz Ruiz, M. Piedad

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Ceballos Herrera, Manuela

Vocal 1: Díaz Sáiz-Pardo, Esther María

Vocal 2: Diego Hazas, Gema

Vocal 3: Díez Rodríguez, Sagrario

Vocal 4: Díez Rubio, M. Luisa

Presidentes Suplentes:

Fernández Corral, Sara

García Celaa, Mónica

Gómez Martín, Ana Karina

Sáiz Cuesta, Alejandro

Vocales Suplentes:

Ealo López, Carlos E.

Eslava Franco, Beatriz

Esturo Losada, Cristina

Fernández Fernández, Juan Carlos

Fernández Ruiz, Dario

Fernández Suárez, Marisol

García García, M. Carmen

García González, Pilar

García Guillém, M. Carmen

García Izquierdo, M. Eugenia

García Sánchez, Paula

Garitacelaya San Sebastián, Nerea

Germán Sánchez, Segundo

Gil Bustillo, Elisabeth

Gil Bustillo, Felipe

Gómez Pérez, Seila

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ESPECIALIDAD: 018 ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Iglesias Martínez, José María

Vocal 1: Buenaga Rivero, Milagros

Vocal 2: Calleja Sáinz, Enrique

Vocal 3: Canduela Martínez, Paloma

Vocal 4: Carbón Delgado, José Manuel

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Castro Gutiérrez, Paz

Vocal 1: Carrera Morales, M. Antonia

Vocal 2: Castañeda Ruiz, Teresa

Vocal 3: Civit Ortiz, Paz

Vocal 4: Correa Sañudo, Natalia

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Díez Velasco, Pedro Luis

Vocal 1: Crespo López, Jesús Andrés

Vocal 2: Fernández Castellanos, M. Pilar

Vocal 3: García Fernández, Lucía

Vocal 4: García Ruiz, Mónica Ana

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Lobeto Guerras, Pilar

Vocal 1: Gomara Hernández, Lara

Vocal 2: Gómez Ruiz, M. del Carmen

Vocal 3: Gómez Ruiz, Pilar

Vocal 4: González de la Vega, Manuela

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Presidentes Suplentes:

Espinosa Rodríguez, José Ángel

Galarza Martín, Seila

Lloreda Castillo, Paloma

Rueda Gómez, Ana M.

Vocales Suplentes:

González Martínez, Alexandra

Guillen Navarro, María Dolores

Gutiérrez Fernández, José Nicasio

Gutiérrez Gómez, Mercedes

Herrería Gorostiaga, María José

Higuera Fernández, Carmen

Ibáñez Gómez, José Luis Francisco

Ibiricu Garde, M. José

Jiménez de los Galanes Cejudo, Emilia

Larrazábal Ureta, Teresa

Lastra Freige, Francisco Javier

Lázaro Serrano, Vicente F.

Liaño Bregel, Cristina

Llanos Ruiz, M. Dolores

López Fidalgo, M. Isabel

López Gómez, Gema María

ESPECIALIDAD: 019 TECNOLOGÍA

Tribunal nº 1

Presidente Titular: Díez Tudela, Javier

Vocal 1: Buces Pérez, Hermenegildo José

Vocal 2: Bustillo Ojeda, Fernando

Vocal 3: Cabanillas Pérez, Isabel

Vocal 4: Cachón Fernández, Antonio

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tribunal nº 2

Presidente Titular: Magaldi Oria, Sonia

Vocal 1: Calzada Cuadros, María

Vocal 2: Cárcoba Lavín, Ricardo

Vocal 3: Celis Gómez, Carlos J. de

Vocal 4: Crespo López, Juan Alfonso

Tribunal nº 3

Presidente Titular: Mirón Peña, María Jesús

Vocal 1: Díaz Garrido, Marta

Vocal 2: Echevarría Zuazo, José Andrés

Vocal 3: Encabo Vera, Francisco Manuel

Vocal 4: Esteban Esteban, Nicolás

Tribunal nº 4

Presidente Titular: Cagigal Cobo, Clara Dolores

Vocal 1: Fernández Bustillo, Eulogio

Vocal 2: Fernández Fernández, Alejandro

Vocal 3: Fernández González, Juan Carlos

Vocal 4: Gallego Blanco, Víctor Manuel

Tribunal nº 5

Presidente Titular: López Arce, Luis Amado

Vocal 1: García Diego, José Manuel

Vocal 2: García Montes, José Luis

Vocal 3: Gómez García, José Alberto

Vocal 4: Gómez Gutiérrez, Manuela

Presidentes Suplentes:

Cuesta García, Ángel

Gómez Velarde, Luis Alberto

Guijarro Moreno, María Rosa

Roa Berodia, Luis Miguel

Sánchez Gómez, Inmaculada

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Vocales Suplentes:

González Bárcena, Ana Soraya
González González, Pedro Ángel
González Noval, Sacramento
González Sáinz, Mónica
González de la Lastra Sánchez, José Ignacio
Hervás Garrachón, Pedro
Jiménez Llorente, María Azucena
López Gutiérrez, Ana Isabel
Mantilla Gutiérrez, Francisco
Martín Alonso, Marta
Martín Sierra, Clemente José
Martínez Gandarillas, Gonzalo
Matia Borrás, Jesús Manuel
Mazón Rivas, Ana Isabel
Muriel Flores, Manuel
Nuñez Pérez, Ana Amelia
Ordóñez Martínez, Marcos
Ortiz Gómez, Eva María
Palacios Mingo, Gema
Pino Segovia, Isidoro del

2016/4529

CVE-2016-4529

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2016-4509 *Anuncio de modificación de la base cuarta de la convocatoria para proveer, mediante concurso-oposición libre, una plaza interina de Arquitecto de Administración Especial, vacante en la plantilla de funcionarios.*

La Junta de Gobierno Local, de fecha 12 de mayo de 2016, aprobó la modificación de la base 4ª de la "convocatoria para proveer, mediante concurso-oposición libre, una plaza interina de Arquitecto de Administración Especial, vacante en la plantilla de funcionarios", y publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria, número 75, de fecha 20 de abril de 2016, por aplicación del artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en los términos siguientes:

— En la base cuarta.

Donde dice:

Instancias y admisión.- Las instancias solicitando..., en el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del Anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Debe decir:

Instancias y admisión.- Las instancias solicitando..., en el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del Anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

En consecuencia se abre un nuevo plazo, que se contará a partir del día siguiente de la publicación de presente anuncio.

Astillero, 13 de mayo de 2016.

El alcalde,

Francisco Ortiz Uriarte.

2016/4509

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2016-4514 *Anuncio de modificación de la base cuarta de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante concurso-oposición, promoción interna, una plaza de Encargado-Coordinador de Instalaciones Deportivas, consignada en la plantilla de laborales.*

La Junta de Gobierno Local de fecha 12 de mayo de 2016, aprobó la modificación de la base 4ª de la "Convocatoria para proveer, en propiedad, mediante concurso-oposición, promoción interna, una plaza de Encargado-Coordinador de Instalaciones Deportivas consignada en la plantilla de laborales", y publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria, número 92, de fecha 13 de mayo de 2016, por aplicación del artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en los términos siguientes:

— En la base cuarta.

Donde dice:

Instancias y admisión.- Las instancias solicitando..., en el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del Anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial del Estado,...

Debe decir:

Instancias y admisión.- Las instancias solicitando..., en el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del Anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria,...

En consecuencia se abre un nuevo plazo, que se contará a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio en el BOC.

Astillero, 13 de mayo de 2016.

El alcalde,

Francisco Ortiz Uriarte.

2016/4514

AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL ROMERAL

CVE-2016-4547 *Bases para cubrir interinamente mediante concurso, la plaza de Secretaría-Intervención del Ayuntamiento. Expediente 26/2016.*

BASES PARA CUBRIR INTERINAMENTE, MEDIANTE CONCURSO, LA PLAZA DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL ROMERAL

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria cubrir interinamente, mediante concurso, la plaza de Secretaría - Intervención del Ayuntamiento de San Pedro del Romeral que ha quedado vacante.

Se realiza la presente convocatoria sin perjuicio de los nombramientos provisionales que pudieran efectuarse a favor de funcionarios con habilitación de carácter nacional que reúnan los requisitos para el desempeño del puesto; bien entendido que dicho nombramiento implica en todo caso el cese automático de quien ocupara el puesto interinamente.

La cobertura interina objeto de la presente convocatoria, tendrá por finalidad desempeñar el puesto de secretaria-intervención, en casos de vacante o, cuando se encontrara cubierta por titular, en los supuestos de enfermedad, ausencia o cualquier otra circunstancia que impida a dicho titular, el desempeño efectivo del puesto.

El puesto interino generará las retribuciones que correspondan conforme a la legislación vigente y, en concreto, las que rigen para el mismo en la plantilla y presupuesto del Ayuntamiento de San Pedro del Romeral.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser español/a o estar en posesión de la nacionalidad española.
- b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa.
- c) Estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas y de la Administración, Sociología, Administración y Dirección de Empresas, Economía o Ciencias Actuariales y Financieras o el título de grado correspondiente.

Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida o menoscabe el desempeño de sus funciones.
- e) No haber sido separado del servicio de la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local, ni haber sido inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

Los requisitos anteriores deberán cumplirse por los aspirantes al momento de formular su solicitud y, en todo caso, al momento de terminar el plazo de presentación de instancias.

El régimen de incompatibilidades será el establecido en la Ley 53/1984.

Tercera.- Presentación de solicitudes.

Las instancias solicitando tomar parte en el concurso, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base segunda, según modelo anexo a la presente convocatoria, se dirigirán a la señora alcaldesa y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, durante el plazo de diez (10) días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca la publicación de la presente Convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria. Las instancias también podrán presentarse en los restantes registros y en la forma que determina el artículo 38 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Junto con la instancia, deberá aportarse el currículum y documentación acreditativa, que sirva para la valoración de méritos.

Cuarta.- Admisión de aspirantes, lista de admitidos, designación de Tribunal Calificador, fecha de valoración de méritos y entrevista, y publicación de anuncios.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la señora alcaldesa aprobará la lista de los aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de dos (2) días hábiles, a partir del siguiente al de dicha publicación, para formular alegaciones o subsanar los defectos a que hubiere lugar.

Concluido el plazo de alegaciones se dictará nueva resolución por la señora alcaldesa, resolviendo las que se hubieren formulado o subsanando defectos, en su caso, y acordando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, la designación de los miembros integrantes del Tribunal Calificador, fecha de constitución del mismo y fecha de valoración de méritos y celebración de entrevista, convocando a tal efecto a los aspirantes admitidos. Tal resolución se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, con una antelación mínima de dos (2) días hábiles a la celebración de la entrevista.

Los restantes anuncios que se generen en la presente convocatoria y sus pruebas y puntuaciones se publicarán, únicamente, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Pedro del Romeral.

Quinta.- Tribunal Calificador.

El Tribunal Calificador se constituirá de la siguiente forma:

- Presidente: Un funcionario de Administración Local con Habilitación de carácter nacional.
- Vocales:
 - Un representante de la Comunidad Autónoma, nombrado por la Consejería de Presidencia y Justicia.
 - Tres funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, designados directamente por la señora alcaldesa.
 - Secretario: Un vocal miembro del Tribunal.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes.

El Tribunal calificador no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente. En todo caso, el Tribunal quedará facultado para resolver todas las dudas que pudieran surgir en el desarrollo de las pruebas.

Sexta.- Fase de concurso y valoración.

La fase de concurso consistirá en lo siguiente:

- A) Valoración de méritos.
- B) Entrevista curricular.

A) Méritos a valorar.

Se valorarán únicamente los siguientes méritos:

- A.1) Licenciatura en Derecho, en Economía o el título de grado correspondiente: 4 puntos.
- A.2) Prestación de servicios como Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, subescala: (Secretaría - Intervención o Secretaría de Entrada) en Ayuntamientos de la misma categoría: 0,05 puntos por mes completo hasta un máximo de 0,50 puntos.
- A.3) Asistencia a cursos en materias de Administración Local y/o Derecho Administrativo de más de 15 horas lectivas: 0,15 puntos por curso, hasta un máximo de 0,30 puntos.
- A.4) Por haber superado exámenes de las oposiciones a la escala de funcionarios con habi-

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

litación de carácter nacional, subescala Secretaría-Intervención: 0,10 puntos por cada examen superado, hasta un máximo de 0,20 punto.

Únicamente se valorarán aquellos méritos relacionados anteriormente, siempre que se hayan indicado por el aspirante en currículum en el que se adjunte la documentación acreditativa de los mismos (diplomas de asistencia, certificados de servicios, etc) mediante documento original o debidamente compulsado.

Cualquier mérito de los anteriores que no se haya invocado por el aspirante o del que no se aporte la documentación acreditativa en los términos anteriormente señalados, no será tomado en consideración y, por tanto no será puntuado.

B) Entrevista curricular.

Los aspirantes que hayan obtenido las cinco mayores puntuaciones en la valoración de méritos, pasarán a la celebración de una entrevista curricular ante el Tribunal Calificador. Los restantes aspirantes se entenderán eliminados.

La entrevista tendrá por objeto concretar aspectos que determinen la idoneidad del aspirante para el desempeño del puesto objeto de la convocatoria, en relación a su currículum o méritos aportados. La entrevista curricular, tendrá una puntuación máxima de 5 puntos.

Séptima.- Puntuación final, lista de aprobados y presentación de documentación por el aspirante propuesto.

La puntuación final únicamente será atribuida a los aspirantes que hayan realizado la entrevista curricular, entendiéndose al resto de aspirantes que no hubieren podido realizarla por no obtener las cinco mayores puntuaciones en fase de méritos, como eliminados.

Dicha puntuación final se constituirá sumando las puntuaciones obtenidas por cada aspirante en la valoración de méritos y de la entrevista curricular. Tal puntuación se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Se entenderá aprobado, al aspirante que haya obtenido la máxima puntuación final.

El aspirante propuesto por el Tribunal como aprobado, presentará en el Ayuntamiento de San Pedro del Romeral, dentro del plazo de diez (10) días naturales, contados a partir de la publicación de la lista de aprobados en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de reunir las condiciones que, para tomar parte de la oposición se exigen en la base segunda de la convocatoria, así como declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales, ni hallarse incurso en causa de incompatibilidad, ni inhabilitado, para el ejercicio de las funciones públicas.

Octava.- Nombramiento y toma de posesión como funcionario interino.

Concluido el proceso mencionado en la Base anterior, y acreditado dentro de plazo por el aspirante propuesto el reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, la señora alcaldesa, propondrá al órgano competente de la Comunidad Autónoma, el nombramiento del mismo como Secretario-Interventor interino, cuando concurra cualquiera de las causas señaladas en la Base Primera, para el desempeño del puesto. Efectuado dicho nombramiento, el aspirante deberá tomar posesión del puesto en un plazo máximo de tres días naturales desde que le fuere notificado.

En el supuesto de renuncia a la toma de posesión del aspirante aprobado se procederá a la propuesta de nombramiento del aspirante que obtuvo la segunda mejor puntuación, y en su defecto al que obtuvo la tercera mejor puntuación, y así sucesivamente.

Cuando se hubiere procedido al nombramiento o toma de posesión para cubrir interinamente el puesto, y posteriormente se hubiera cesado por haber finalizado tal supuesto, si nuevamente procedieran otros nombramientos y tomas de posesión, por concurrir nuevamente alguno de los casos previstos, se entenderá que el aspirante ya ha acreditado las condiciones, procediendo únicamente la propuesta de nombramiento y la toma de posesión en cada caso.

CVE-2016-4547

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Novena.- Incidentes, recursos y normativa supletoria.

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen Orden del proceso selectivo, en todo lo no previsto en estas bases.

En lo no previsto en estas bases se estará a la normativa reguladora que al efecto resulte de aplicación.

San Pedro del Romeral, 10 de mayo de 2016.

La alcaldesa,
Azucena Escudero Ortiz.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO

MODELO DE INSTANCIA O SOLICITUD COMO ASPIRANTE

A LA SRA. ALCALDESA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL ROMERAL

D/Dña., mayor de edad, con D.N.I., n.º
....., y domicilio en, calle, n.º, piso
....., teléfono, por medio del presente, comparece y, como mejor
proceda,

EXPONE:

1.- Que tiene conocimiento de las Bases y convocatoria para cubrir mediante concurso, el puesto de Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento de San Pedro del Romeral, publicadas en el BOC.

2.- Que quien suscribe está interesado en participar como aspirante en dicha convocatoria, cuyas bases acepta, y a cuyos efectos manifiesta que reúne al momento de presentación de la solicitud, todos y cada uno de los requisitos exigidos a los aspirantes en la Base Segunda de la convocatoria, y en caso de resultar aspirante propuesto para el nombramiento, acreditaré debidamente.

3.- Que, a efectos de valoración de méritos, solicito se adjunta currículum con la documentación acreditativa correspondiente, en documento original o copia compulsada.

Por todo lo anteriormente expuesto,

SOLICITA:

Que se tenga por presentado en tiempo y forma el presente escrito y, admitiendo el mismo, por formulada solicitud para participar como aspirante en el concurso que anteriormente se hace referencia.

En, a de 2016

Firma

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4499 *Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, como funcionario de carrera mediante concurso-oposición, una plaza de Bombero del Servicio contra Incendios y Salvamento vacante en la plantilla de funcionarios.*

Primera.- Objeto de convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad como funcionario de carrera, por el procedimiento de concurso-oposición, de una (1) plaza de Bombero del SCIS, encuadrada en la Escala de Administración Especial; Subescala: Servicios Especiales; Clase: Extinción de Incendios; clasificada en el subgrupo de titulación C2, dotada con las retribuciones o emolumentos que correspondan con arreglo a la legislación vigente conforme a la Plantilla de Personal Municipal e incluida en la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2015.

El aspirante que sea nombrado funcionario de carrera tras el presente proceso selectivo será adscrito a un puesto de trabajo de bombero-conductor debiéndose estar a lo establecido en la Plantilla Municipal y Relación de Puestos de Trabajo municipal en materia de definición, características, contenido, régimen retributivo, etc., de la plaza convocada en atención al puesto de adscripción. La definición del puesto de trabajo de bombero-conductor fue aprobada por el Pleno Municipal en sesión de 2 de julio de 2013, publicada en el BOC número 186, de fecha 27 de septiembre de 2013.

Las presentes bases serán publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria así como en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega.

Los sucesivos anuncios relativos al procedimiento selectivo serán objeto de publicación a través del tablón de edictos de la Corporación.

De conformidad con el artículo 59.5.b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se fija como medio de comunicación a los interesados de los actos, acuerdos y resoluciones integrantes de este procedimiento selectivo, la exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, Boulevard, L. D. Herreros, s/n.

Asimismo, se podrá obtener información en relación con estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal, en la página web del Ayuntamiento de Torrelavega en la siguiente dirección: <http://www.torrelavega.es>.

En ningún caso la información que se suministre mediante el medio citado, sustituirá las comunicaciones y publicaciones que a través de boletines oficiales y tablón de anuncios municipal se determinan de conformidad con la legislación vigente en las presentes bases.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

Los requisitos que habrán de reunir los aspirantes son los siguientes:

a) Tener nacionalidad española o estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Tener cumplidos, en la fecha de la convocatoria, los 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

d) Estar en posesión del título de Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o titulación equivalente expedida por el Estado Español o debidamente homologada.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- e) Hallarse en posesión de los permisos de conducir tipos B, C y E.
- f) Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

Todos los requisitos anteriores deberán reunirlos los aspirantes en la fecha en que finalice el plazo para la presentación de instancias solicitando tomar parte en la convocatoria.

Tercera.- Incompatibilidades del cargo.

Las comprendidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cuarta.- Instancias y admisión.

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, serán presentadas en el Registro General de la Corporación, sito en la Plaza Baldomero Iglesias, número 4 (Torrelavega, 39300), durante el plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir del siguiente en que aparezca el anuncio de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El impreso de instancia se ajustará al modelo oficial que se facilitará en las oficinas del Registro General del Ayuntamiento. Dicho modelo de instancia se podrá imprimir en la dirección web del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es>.

A la solicitud se acompañará una fotocopia del documento nacional de identidad, de la titulación requerida en la base segunda, letra d), de los carnets de conducir requeridos en la base segunda, letra e), y todos aquellos documentos justificativos de los méritos que se acrediten en la presente convocatoria, debiendo tenerse en consideración que no será tenido en cuenta mérito alguno que no haya sido debidamente justificado en tiempo y forma en los términos establecidos en las presentes bases.

Por lo que se refiere a los méritos que, en su caso, pudieran ser alegados por los aspirantes para su valoración en el presente proceso de selección, deberán acreditarse documentalmente en los términos establecidos en las presentes bases, sin que el Tribunal pueda presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de instancias, salvo causas de fuerza mayor alegadas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo de la exclusiva responsabilidad del aspirante la falta o defecto en la acreditación de los méritos por el alegados que impida al Tribunal su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los aspirantes.

Quinta.- Admisión de los aspirantes.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación aprobará la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión, que se hará pública en el Boletín Oficial de Cantabria, concediéndose un plazo de diez (10) días hábiles de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 30/1992, para la subsanación de los posibles errores en las instancias presentadas.

Una vez finalizado el plazo de presentación de instancias no se admitirá la presentación de nueva documentación para acreditación y/o subsanación de requisitos o de méritos aun cuando se refieran a hechos producidos con anterioridad a la finalización de dicho plazo, salvo la que resulte precisa al objeto de subsanar errores materiales en la documentación aportada en el momento de presentación de instancias.

El lugar y la fecha de comienzo del proceso de selección y la composición nominal del Tribunal Calificador será anunciada en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos de la Corporación, publicándose los resultados de la convocatoria en este, pudiéndose consultar igualmente en la dirección de internet del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es>.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El hecho de figurar en la relación de admitidos no prejuzga que se reconozca a los interesados la posesión de los requisitos exigidos en la base segunda. Cuando de la documentación que, de acuerdo con la base undécima, debe presentarse en caso de ser aprobado, se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, los interesados decaerán de todos los derechos que pudieran derivarse de su participación.

Si durante el desarrollo del proceso selectivo, el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los candidatos carece de los requisitos necesarios para participar en el mismo, previa audiencia del interesado, lo pondrá en conocimiento de la Alcaldía-Presidencia proponiendo su exclusión y comunicándole, asimismo, las inexactitudes o falsedades en que hubiera incurrido el aspirante en la solicitud de admisión a los efectos procedentes. En este caso, hasta tanto se emita la resolución correspondiente, el aspirante podrá seguir participando condicionalmente en el proceso selectivo.

Los errores materiales o de hecho que pudieran advertirse en la lista podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre.

Sexta.- Tribunal Calificador.

El órgano de selección estará compuesto por un Presidente/a y cuatro Vocales, siendo Secretario el de la Corporación o funcionario municipal en quien delegue. Corresponderá a este órgano la realización del proceso selectivo y propuesta al órgano competente municipal y su nombramiento se determinará en la Resolución de la Alcaldía-Presidencia en la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y la determinación del día, hora y lugar de celebración de las pruebas. En todo caso, dicho órgano de selección se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Como órgano colegiado, el Tribunal de valoración se ajustará a lo establecido en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/92, y demás normas de general aplicación.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes, se hará pública mediante edicto inserto en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios del Ayuntamiento, pudiendo ser consultada en la página web municipal.

Todos los miembros del Tribunal deberán tener el mismo nivel de titulación o superior al requerido en la presente convocatoria. El Tribunal no podrá estar formado mayoritariamente por empleados pertenecientes al mismo Cuerpo de cuya selección se trate.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, y está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en el desarrollo de la oposición, y para adoptar los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo, en todo lo no previsto en estas bases.

Cuando el procedimiento selectivo por razón del número de aspirantes presentados así lo aconsejara, el Tribunal por medio de su Presidente podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otros empleados públicos para colaborar en el desarrollo de los procesos de selección, bajo la dirección del citado Tribunal.

Los componentes del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurrieran las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de la publicación de la presente convocatoria.

El Tribunal podrá disponer la incorporación de asesores especialistas, con voz y sin voto, los cuales se limitarán al ejercicio de su especialidad técnica.

Los miembros del Tribunal observarán la confidencialidad y el sigilo profesional en todo lo referente a las cuestiones tratadas en las reuniones, no pudiendo utilizar fuera de las mismas la información que posean en su calidad de miembros del Tribunal referida al proceso selectivo para el que han sido nombrados.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El Tribunal, en todo lo no previsto en estas bases, está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en el desarrollo del proceso selectivo y para adoptar los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo.

Serán de aplicación a los miembros del Tribunal de la presente convocatoria lo dispuesto en la normativa de aplicación sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Séptima.- Comienzo y desarrollo de las pruebas.-

Los ejercicios de la convocatoria no podrán comenzar hasta transcurridos dos (2) meses desde que aparezca publicada la misma en el Boletín Oficial de Cantabria. Quince (15) días antes del primer ejercicio, se anunciará en el mencionado Boletín, el día, hora y lugar en que habrá de realizarse. El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en el tablón de edictos de la Corporación y dirección web municipal (<http://www.torrelavega.es>), con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

En las pruebas selectivas en las que por su naturaleza o por otras circunstancias no pudieran concurrir simultáneamente los aspirantes, el orden de actuación de estos se iniciará alfabéticamente por la letra que resulte del sorteo público a que se refiere el artículo 17 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único. Salvo casos de fuerza mayor, invocados con anterioridad y debidamente justificados y apreciados por el Tribunal con absoluta libertad de criterios, la no presentación de un aspirante a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluido, en su consecuencia, del procedimiento selectivo.

El Tribunal podrá en todo momento requerir a los aspirantes para que se identifiquen debidamente, a cuyo efecto habrán de concurrir a cada ejercicio provistos del Documento Nacional de Identidad.

Octava.- Valoración y ejercicios de la convocatoria.-

La selección se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición.

— Fase de concurso: Será posterior a la fase de oposición, procediéndose a la valoración de los méritos alegados por los aspirantes que hubieran superado la fase de oposición.

El Tribunal calificará, una vez acreditados documentalmente, los siguientes méritos:

a) Experiencia Profesional (máximo dos (2,00) puntos): Por cada mes prestando servicios en un servicio de extinción de incendios, en régimen de funcionario o personal laboral, a jornada completa, como Bombero o Bombero-Conductor (Escala de Administración Especial; Subescala: Servicios Especiales; Clase: Extinción de Incendios; clasificada en el Grupo C2) o plaza/categoría análoga, conforme al siguiente detalle:

- Los servicios prestados en la Administración Local se valorarán a razón de 0,10 puntos/mes.
- Los servicios prestados en la Administración Estatal o Autonómica se valorarán a razón de 0,05 puntos/mes.
- Los servicios prestados en otros entes públicos o en la empresa privada se valorarán a razón de 0,02 puntos/mes.

En el caso de prestación de servicios a tiempo parcial se prorratearán los mismos en relación a la escala precedente.

b) Cursos oficiales relacionados con el puesto objeto de convocatoria (máximo dos (2,00) puntos): Por la asistencia a cursos de formación impartidos por el INAP, CEARC, FEMP u otros centros oficiales de formación de empleados públicos o correspondientes a los Planes de Formación Continua de Funcionarios aprobados por el MAP, así como cursos organizados por Administraciones Públicas y Universidades, siendo asimismo objeto de valoración los cursos impartidos por Cámaras de Comercio, Escuelas o Colegios Oficiales, Organizaciones Sindicales o Empresariales y Centros o Academias de formación siempre que se trate de actuaciones

CVE-2016-4499

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

formativas o educativas homologadas para formación de empleados públicos o trabajadores en activo o derivados de programas Plan FIP o análogos, que tengan, con independencia de la entidad de impartición/organización de las señaladas, relación directa con los cometidos a desarrollar por la plaza objeto de la convocatoria según la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo municipal, a razón de 0,002 puntos por hora de formación. Los cursos en los que no se indique el número de horas no serán objeto de valoración.

En el supuesto de que los cursos de formación y perfeccionamiento sean impartidos, conforme a los párrafos anteriores, como docente por el aspirante que se presenta a la provisión, y siempre que los mismos tengan relación directa con el puesto de trabajo a desarrollar, se valorarán las horas impartidas que se acrediten a razón de 0,004 puntos/hora, sin que se pueda superar el límite máximo de dos (2,00) puntos.

Los méritos alegados por los aspirantes habrán de acreditarse de la forma que a continuación se indica:

— Los del apartado a): Los servicios prestados en la Función Pública o empresas del sector público deberán acreditarse mediante certificación expedida por la Administración competente con expresión de la relación jurídica (funcionario o personal laboral), plaza y puesto de trabajo desempeñados, fecha de toma de posesión y/o cese o periodo de prestación efectiva de servicios.

En el supuesto de servicios prestados en el sector privado, deberá presentarse necesariamente contratos de trabajo (alta y baja) en los que conste la categoría profesional y puesto desempeñado e informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social con expresión del grupo de cotización de los periodos cotizados (grupo de cotización 8 para servicios como bombero o bombero-conductor).

En caso de contradicción entre el contrato y el informe de vida laboral en cuanto a la categoría laboral, se estará a la definición que por este concepto figure en el contrato laboral. En caso de omitirse la categoría laboral en el contrato se estará al grupo de cotización que figure en el informe de vida laboral.

En el supuesto de sucesión de contratos, como consecuencia de la prórroga de los mismos, deberá aportarse el contrato inicial junto con todas y cada una de los sucesivos escritos de prórroga registrados en los Servicios Públicos de Empleo, valorándose exclusivamente aquellos periodos acreditados documentalmente respecto de los que exista solución de continuidad desde su inicio.

En el caso de imposibilidad de aportar la documentación acreditativa de las prórrogas y sucesiones de contratos, deberá aportarse certificado de la empresa en la que se acrediten los periodos de sucesión, con expresión de la categoría e, inexcusablemente, hoja de vida laboral expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social.

No serán objeto de valoración los contratos que no figuren en el certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social ni cuando no se aporte el informe de vida laboral junto con los contratos correspondientes a los meritos que se alegan.

— Los del apartado b): Mediante aportación del original del certificado de asistencia del curso de formación alegado o fotocopia debidamente compulsada.

En ningún caso, y respecto a ninguno de los aspirantes presentados, podrá presumir el Tribunal la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de instancias, salvo causas de fuerza mayor alegadas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo de la exclusiva responsabilidad del aspirante la falta o defecto en la acreditación de los méritos por alegados que impida al Tribunal su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los aspirantes.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

— Fase de oposición: La fase de oposición consta de cinco ejercicios, todos ellos de carácter obligatorio y eliminatorio.

Primer ejercicio: Aptitud física.

A) Acreditación: Previamente a la realización de las pruebas físicas objeto de este apartado, en el mismo acto, el aspirante deberá presentar un certificado médico de fecha actual extendido en impreso oficial y firmado por colegiado en ejercicio, en el que se haga constar expresamente que el aspirante reúne las condiciones físicas y sanitarias necesarias y suficientes para la realización de los ejercicios físicos que figuran especificados en el Anexo I, emitido de acuerdo con la fórmula siguiente: "El interesado reúne las condiciones precisas para realizar las pruebas físicas de la convocatoria para el nombramiento como Bombero-Conductor del Servicio Contra Incendios y Salvamento del Ayuntamiento de Torrelavega". No se admitirán certificados que no se ajusten en su redacción a estos conceptos.

Quien no presentara en el momento de su llamamiento para la realización de este primer ejercicio el certificado médico requerido o, de presentarlo, este no se adecuara expresamente a las prescripciones referidas en el párrafo anterior, será excluido automáticamente del proceso selectivo.

La certificación médica no excluye del reconocimiento médico a que hace referencia el quinto ejercicio de estas bases.

B) Pruebas: Consistirán en la realización de las pruebas de aptitud física siguientes:

- 1.- Tropa de cuerda lisa de 5 metros.
- 2.- Carrera de velocidad de 200 metros.
- 3.- Carrera de resistencia sobre 1.500 metros.
- 4.- Natación: 50 metros.
- 5.- Levantamiento de peso.
- 6.- Detén. Salto vertical.
- 7.- Paso de tablón de 5 metros de largo.
- 8.- Subida de autoescala.

Estos ejercicios se realizarán en el orden que indique el Tribunal.

Los ejercicios se realizarán con arreglo a lo especificado en el Anexo I de estas bases, siendo el objeto de estas pruebas, determinar si el aspirante posee las condiciones físicas adecuadas para desempeñar el puesto.

Cada prueba superada se puntuará de cinco (5,00) a diez (10,00) puntos, excepto la de "salto vertical", "paso de tablón", y "subida a autoescala", que serán calificadas cada una como "apto" si es superada, o "no apto" en caso contrario.

La no superación de alguna prueba supondrá la eliminación del aspirante.

La puntuación final de las pruebas físicas será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en las cinco primeras pruebas.

Durante el desarrollo de las pruebas, o una vez finalizadas estas, se podrá realizar, a criterio del Tribunal, control de consumo de estimulantes, de cualquier tipo de droga o sustancias que alteren las condiciones físicas de los aspirantes, siendo eliminados de la oposición los que resulten positivos. En este sentido, la lista de sustancias y métodos prohibidos será la contemplada en la Resolución de 27 de diciembre de 2004, de Presidencia del Consejo Superior de Deportes, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 7, de 08/01/2005.

Riesgos y accidentes.- Este Ayuntamiento no se hace responsable de cualquier riesgo y/o accidente que pudieran sufrir los aspirantes en el transcurso de la realización de las pruebas exigidas.

Segundo ejercicio: De carácter teórico, dividido en dos partes:

— Primera: Consistirá en desarrollar por escrito y durante un plazo máximo de dos (2) horas, tres (3) temas de los indicados en el Anexo II de la convocatoria y extraídos mediante

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

sorteo, uno (1) de la parte general y dos (2) de la parte específica. Este ejercicio se valorará de cero (0,00) a ocho (8,00) puntos.

El ejercicio será leído por el Tribunal de Valoración debiéndose garantizar el anonimato de los aspirantes adoptándose las previsiones que resultaran oportunas al objeto de garantizar tal anonimato en su fase de ejecución y posterior valoración del mismo.

En la valoración del presente ejercicio el Tribunal apreciará, fundamentalmente, la capacidad y formación general y específica, el nivel de conocimiento de las materias, la claridad de ideas, la estructuración de la exposición, la precisión, síntesis, relación y rigor en la exposición, la calidad de expresión escrita, así como la correcta redacción, ortografía y presentación.

— Segunda: Consistirá en la realización de un ejercicio sobre localización de calles y bocas de incendios (hidrantes) existentes en el término municipal de Torrelavega. Este ejercicio se valorará de cero (0,00) a dos (2,00) puntos.

El tiempo para la realización de este ejercicio será determinado por el Tribunal en función de la naturaleza de las pruebas a desarrollar.

Por el Tribunal de Valoración deberá garantizarse el anonimato de los aspirantes adoptándose las previsiones que resultaran oportunas al tal efecto tanto respecto a su fase de ejecución como a la de posterior valoración del mismo.

La valoración total del ejercicio será la suma de las puntuaciones obtenidas en la parte primera y en la segunda, y estará comprendida entre cero (0,00) y diez (10,00) puntos, quedando eliminados aquellos aspirantes que no alcancen una puntuación mínima de cinco (5,00) puntos.

Tercer ejercicio: La efectiva determinación de las pruebas a realizar en este tercer ejercicio quedará a criterio del Tribunal Calificador, pudiendo consistir en una, o las dos, de las pruebas siguientes:

— Oficio: Desarrollo de uno o varios supuestos prácticos al efecto de acreditar el conocimiento de uno de los siguientes oficios que se consideran útiles para el servicio: Albañil, Carpintero, Montador de Estructuras Metálicas, Electricista, Fontanero o Cerrajero. Para lo cual el Tribunal habrá de tener en cuenta la opción elegida por el aspirante, que deberá ser indicada en la instancia. Este ejercicio se valorará hasta un máximo de tres (3,00) puntos.

— Maniobras/vehículos: Realización de pruebas de conducción de vehículos del Servicio, que le sean señalados por el Tribunal, y/o de demostración de conocimientos sobre mecánica (corrección, montaje y desmontaje de elementos del vehículo, etc.). Este ejercicio se valorará en siete (7,00) puntos.

El tiempo para la realización de este ejercicio será determinado por el Tribunal en función de la naturaleza de las pruebas a desarrollar.

La valoración total del tercer ejercicio será de cero (0,00) a diez (10,00) puntos, quedando eliminados aquellos aspirantes que no alcancen una puntuación mínima de cinco (5,00) puntos. Si se acordara realizar ambas pruebas, la valoración máxima a otorgar en cada una de ellas será la señalada en su apartado (3,00 y 7,00 puntos respectivamente). Si se acordara realizar solo una prueba, Esta se valorará de cero (0,00) a diez (10,00) puntos.

Cuarto ejercicio (estudio psicotécnico): Consistirá en la realización de uno o varios test psicotécnicos dirigidos a comprobar que los rasgos de personalidad y de aptitud de los aspirantes son los adecuados para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo de adscripción de la plaza objeto de convocatoria. En particular, tendrá por objeto determinar las aptitudes para el desempeño del puesto y los problemas de personalidad que afectan de manera significativa a:

- El control y estabilidad psíquica.
- La capacidad de adaptación a un equipo.
- La aceptación de las normas y de la autoridad.
- La capacidad de decisión.

Será practicado por los profesionales designados al efecto.

Los aspirantes serán calificados como "aptos" o "no aptos", quedando eliminados todos aquellos calificados como "no aptos".

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Quinto ejercicio (reconocimiento médico): Consistirá en un reconocimiento médico para la constatación de las condiciones médicas y físicas de los aspirantes en el ejercicio de su cargo, de conformidad con el cuadro de exclusiones que figura como Anexo III. Será practicado por los facultativos designados al efecto.

Se realizarán cuantas pruebas clínicas, analíticas, complementarias o de otra clase se consideren necesarias para comprobar que el opositor no está incurso en el cuadro de exclusiones que figuran en el Anexo III.

El aspirante deberá cumplimentar, con carácter previo a la realización de este ejercicio, el modelo de autorización (Anexo IV) para someterse a todas las pruebas médicas que determine el equipo médico designado.

Los aspirantes serán calificados como "aptos" o "no aptos", quedando eliminados todos aquellos calificados como "no aptos".

La falta de presentación al reconocimiento médico o la negativa a realizar las pruebas estipuladas supondrá la exclusión de la oposición.

Este examen médico se realizará, en principio, exclusivamente a los aspirantes con mejor puntuación final obtenida, en número igual a plazas convocadas. En caso de que algún aspirante resulte no apto en este reconocimiento médico, el siguiente o siguientes aspirantes mejor puntuados, serán requeridos individualmente para realizar el examen.

Novena.- Calificación de los ejercicios.

El ejercicio primero, aptitud física, se valorará en función de lo ejecutado por el aspirante en cada prueba, de acuerdo a los baremos que figuran en las tablas del Anexo I. Quedarán eliminados los que en alguna de las pruebas de la 1ª a la 5ª no obtengan una puntuación de al menos cinco (5,00) puntos, o se calificaren como "no aptos" en alguna de las pruebas de la 6ª a la 8ª. La calificación del primer ejercicio será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en las cinco primeras pruebas.

Para la evaluación de cada una de las pruebas de los ejercicios segundo y tercero, cada miembro del Tribunal calificará la ejecución de cada aspirante en una escala de cero (0,00) a diez (10,00) puntos. Se sumarán las puntuaciones otorgadas por los miembros del Tribunal y se dividirán entre el número de miembros, eliminando las notas individuales que difieran en más de dos (2,00) puntos por exceso o defecto, de este cociente, y se procederá a hallar la media de las calificaciones restantes, que será la puntuación sin ponderar de cada prueba. Posteriormente, el valor obtenido se escalará proporcionalmente para adaptarlo al rango de valoración definido para cada una de las pruebas de los ejercicios segundo y tercero descritas en el apartado correspondiente de estas bases (0 a 2, 0 a 8, 0 a 3, 0 a 7, 0 a 10). La calificación final de los ejercicios segundo y tercero será la suma de las puntuaciones ponderadas obtenidas en cada una de las pruebas de que conste cada ejercicio.

En los ejercicios obligatorios cuarto y quinto, los aspirantes serán calificados como "aptos" o "no aptos", quedando eliminados los que se calificaren como "no aptos".

Las calificaciones de cada ejercicio y los nombres de los aspirantes que, en consecuencia, podrán participar en el siguiente ejercicio, se harán públicas en el tablón de edictos de la Corporación así como en la dirección web municipal: <http://www.torrelavega.es>.

Décima.- Puntuación total y definitiva.

La calificación definitiva de la convocatoria estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de concurso y en la fase de oposición, haciéndose pública en el tablón de edictos y página web municipal.

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en el segundo ejercicio de la fase de oposición y, si esto no fuera suficiente, en el tercer ejercicio. De persistir el mismo, se tomará en consideración la valoración obtenida en la fase de concurso.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Undécima.- Relación de aprobados, presentación de documentos y nombramiento.

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública, en el tablón de anuncios de la Corporación, la relación de aprobados por orden de puntuación, no pudiendo rebasar estos el número de puestos convocados y elevarán dicha relación a la presidencia de la Corporación para que proceda al nombramiento como funcionario de carrera del aspirante propuesto, pudiéndose consultar igualmente en la dirección de internet del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es>.

El aspirante propuesto aportará ante la Administración, dentro del plazo de veinte (20) días naturales a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera publicado la relación de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria:

- Declaración responsable de no haber sido separado por expediente disciplinario del servicio del Estado o de la Administración Autónoma o Local ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- Declaración responsable de no hallarse incurso en causa de incapacidad específica o incompatibilidad prevista en la legislación vigente.
- Certificado de antecedentes penales del Registro Central de Penados y Rebeldes referido a la fecha de terminación de las pruebas selectivas.
- Originales de la documentación aportada para acreditar el cumplimiento de los requisitos de acceso exigidos en la base segunda para su cotejo.
- Originales de la documentación aportada para valoración como méritos en la fase de concurso para su cotejo.

Si se constatará que el aspirante seleccionado no reúne los requisitos exigidos en la convocatoria y/o que no son ciertos los méritos alegados y documentados para su valoración en la fase de concurso, decaerá en todo derecho a su nombramiento como funcionario de carrera sin perjuicio de poder exigirse las responsabilidades por falsedad en la documentación aportada.

Quien tuviera la condición de funcionario público estará exento de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación del Ministerio, Comunidad Autónoma, Corporación Local u Organismos Públicos del que dependa, acreditando su condición y cuantas circunstancias consten en su expediente personal.

Quien dentro del plazo indicado no presentase, salvo caso de fuerza mayor, los documentos acreditativos, no podrá formalizar su nombramiento, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su instancia.

El aspirante deberá tomar posesión como funcionario de carrera en el plazo de un (1) mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento. Si no lo hiciera en el plazo señalado sin causa justificada, quedará revocado el nombramiento.

Cuando, por cualquier consideración, el aspirante propuesto no llegue a tomar posesión, se podrá por parte del Tribunal de Valoración realizar una segunda propuesta, a favor del opositor que hubiera obtenido la siguiente mejor calificación.

Duodécima.- Lista de reserva.

La relación de aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo pero respecto de los cuales no se formulara propuesta de nombramiento, podrá ser utilizada por el Ayuntamiento de Torrelavega para posibles llamamientos interinos para atender necesidades inaplazables cuando así se acuerde por la Alcaldía-Presidencia de la Corporación, con estricta sujeción a las limitaciones que en materia de empleo público establezca la normativa básica de aplicación.

El llamamiento para efectuar los nombramientos o contrataciones se efectuará por oficio dirigido al integrante que ocupe el primer lugar en la lista de reserva, y así por riguroso orden de puntuación, excepto que razones de urgencia en amparo del interés municipal, justifiquen el llamamiento por teléfono o mediante correo electrónico desde la Sección de Recursos Hu-

manos, debiéndose extender diligencia al respecto. A estos efectos, los integrantes deberán facilitar el teléfono o correo electrónico de contacto. Los aspirantes que cambien de número o datos del teléfono o correo, deberán comunicarlo al Ayuntamiento de Torrelavega.

Si efectuado el llamamiento (por oficio, llamada telefónica o envío de correo), transcurriera un plazo de veinticuatro (24) horas y el interesado no se pusiera en contacto con el Ayuntamiento de Torrelavega, no fuera posible contactar con el interesado o no se recibiera contestación del mismo tras haberle dejado aviso, se pasará al siguiente de la lista sin más trámite.

Si efectuado un llamamiento, el aspirante rechazara la incorporación, quedará automáticamente excluido de la lista de reserva, salvo causas de fuerza mayor alegadas y suficiente acreditadas en el citado momento que imposibilitarán la incorporación.

A tales efectos, se entiende por causa justificada cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Situación de baja médica por incapacidad temporal debiéndose presentar informe médico justificativo junto con los partes de baja y confirmación.

b) Desempeño de un puesto de trabajo en otra Administración Pública o empresa debiendo presentar el contrato de trabajo e informe de situación laboral.

En todo caso, en este último supuesto, de producirse un posterior llamamiento y mantenerse la decisión de no incorporarse al puesto objeto de provisión, se procederá a su automática exclusión de la Bolsa de Empleo cualquiera que sea la causa alegada.

Si una vez nombrado como funcionario interino o contratado temporalmente un integrante de la lista de reserva y continuando vigente su relación interina o temporal, se produjera nueva necesidad de nombramiento interino para otro puesto, procederá nombrar al siguiente de la lista por orden de puntuación, y así sucesivamente.

Cuando en un mismo acto se soliciten cubrir varias plazas, se ordenará esta petición de mayor a menor duración del periodo de prestación de servicios previsto, asignándose los puestos de trabajo en función de la puntuación de los integrantes de la lista de reserva.

Los integrantes de la lista de reserva únicamente serán titulares de una expectativa de derecho a ser nombrados interinamente o contratados temporalmente, por orden de puntuación, para casos de vacantes inaplazables cuando así se acuerde y mientras no se realice otro procedimiento selectivo para cubrir dichas plazas tanto interinamente como en propiedad o recaiga Resolución expresa de la Alcaldía dejando sin efecto la lista de reserva que se derive del presente proceso selectivo.

Efectuado el llamamiento de un integrante de la lista de reserva este deberá aportar ante la Administración, dentro del plazo de tres (3) días naturales a contar desde el llamamiento, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria:

— Declaración responsable de no haber sido separado por expediente disciplinario del servicio del Estado o de la Administración Autónoma o Local ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

— Declaración responsable de no hallarse incurso en causa de incapacidad específica o incompatibilidad prevista en la legislación vigente.

— Certificado de antecedentes penales del Registro Central de Penados y Rebeldes referido a la fecha de terminación de las pruebas selectivas.

— Originales de la documentación aportada para acreditar el cumplimiento de los requisitos de acceso exigidos en la base segunda para su cotejo.

— Originales de la documentación aportada para valoración como méritos en la fase de concurso para su cotejo.

Quien dentro del plazo indicado no presentase, salvo caso de fuerza mayor, los documentos acreditativos, no podrá formalizar su nombramiento, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su instancia. El aspirante será excluido de la lista de reserva.

El aspirante objeto del llamamiento deberá someterse, con carácter obligatorio e inexcusable, a la realización por parte de los Servicios Médicos designados por el Ayuntamiento de

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Torrelavega de un reconocimiento médico previo que permita obtener la valoración de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria, a cuyos efectos deberá ser declarado "apto" o "no apto".

En el supuesto de negativa a someterse a citado reconocimiento médico o que fuera declarado "no apto" el aspirante decaerá automáticamente en cuantos derechos pudieran derivarse respecto de su nombramiento, decayendo en el mismo en el supuesto de ya haberse formalizado el nombramiento o la toma de posesión con anterioridad a la emisión por parte de los Servicios Médicos del preceptivo informe de aptitud o no aptitud. En este supuesto el aspirante será igualmente excluido de la lista de reserva.

El aspirante tomará posesión en el plazo máximo de tres (3) días naturales, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, salvo que razones de urgencia para el interés municipal obligaran a la toma de posesión en plazo inferior. Si no lo hiciera en el plazo señalado sin causa justificada, quedará en situación de cesante siendo excluido de la lista de reserva.

Decimotercera.- Ley reguladora de la oposición.

El solo hecho de presentar instancia solicitando tomar parte en esta oposición constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras del mismo, que tienen consideración de Ley reguladora de esta convocatoria.

La presente convocatoria y sus anexos se regirán por las disposiciones de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público y, en tanto se proceda a su desarrollo reglamentario, por la Ley 30/84, de 2 de agosto, modificada por la Ley 23/88, de 28 de julio, Ley 7/85, de 2 de abril y disposiciones del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, R.D. 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, y con carácter supletorio el R.D. 364/1995, de 10 de marzo.

El órgano de selección queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición en todo lo no previsto en estas bases.

La presente convocatoria, bases y cuantos actos administrativos que de ella se deriven y de la actuación del Tribunal Calificador podrán ser impugnadas por los interesados en los casos, forma y plazos establecidos en la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Diligencia:

La extiendo yo, el oficial mayor, para hacer constar que las presentes bases han sido aprobadas por la Junta de Gobierno Local en su sesión de fecha 18 de abril de 2016. Doy fe.

Torrelavega, 18 de abril de 2016.

El oficial mayor,
Emilio A. Álvarez Fernández.

ANEXO I - PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA (primer ejercicio)

- 1.- Trepa de cuerda lisa de 5 metros.
- 2.- Carrera de velocidad de 200 metros.
- 3.- Carrera de resistencia sobre 1.500 metros.
- 4.- Natación: 50 metros.
- 5.- Levantamiento de peso.
- 6.- Detén. Salto vertical.
- 7.- Paso de tablón de 5 metros de largo
- 8.- Subida de autoescala

1.- TREPA DE CUERDA LISA

Finalidad. Mide la potencia del tren superior.

Descripción: Trepa por una cuerda lisa de 5 metros, sin apoyo de piernas (presa), partiendo de la posición sentado.

A la voz de “ya” del juez, se iniciará la trepa hasta sobrepasar la marca fijada a una altura de 5 metros sobre el nivel del suelo con ambas manos, en un tiempo máximo de 10 segundos los hombres y 13 segundos las mujeres.

El tope máximo de agarre al inicio de la prueba será de dos metros.

El ejecutante partirá de sentado desde el suelo, no estando permitido el apoyo de pies con el fin de alcanzar ventaja alguna en la ejecución desde el momento de salida, una vez comience la trepa se podrá pasar el cuerpo a posición vertical.

Se efectuará un solo intento.

El Tribunal verificará que la cuerda sea lo menos elástica posible.

Puntuación según el tiempo.

Tiempo “t” en segundos y décimas de segundo		Puntuación
MUJERES	HOMBRES	
$13 \geq t > 12,5$	$10 \geq t > 9,5$	5
$12,5 > t > 12$	$9,5 > t > 9$	5,5
$12 \geq t > 11,5$	$9 \geq t > 8,5$	6
$11,5 > t > 11$	$8,5 > t > 8$	6,5
$11 \geq t > 10,5$	$8 \geq t > 7,5$	7
$10,5 > t > 10$	$7,5 > t > 7$	7,5
$10 \geq t > 9,5$	$7 \geq t > 6,5$	8
$9,5 > t > 9$	$6,5 > t > 6$	8,5
$9 \geq t > 8,5$	$6 \geq t > 5,5$	9
$8,5 > t > 8$	$5,5 > t > 5$	9,5
$8 \geq t$	$5 \geq t$	10

Invalidaciones:

- Cuando no se sobrepase la marca fijada a 5 metros con las dos manos.
- Cuando se ayude con presa de pies o piernas.
- Cuando se haga contacto con el suelo una vez realizada la salida.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

2.- CARRERA DE 200 METROS

Finalidad: Velocidad pura.

Descripción: Recorrer la distancia de 200 metros lisos en pista y sin salirse de las calles, en un tiempo máximo de 28,00 segundos los varones y 32,17 segundos las mujeres. Se efectuará un solo intento. La salida la dará el Juez a las voces de “a sus puestos”, “listos”, “ya”.

Intentos: Se efectuará un solo intento.

Puntuación según el tiempo:

Tiempo “t” en segundos y centésimas de segundo		Puntuación
MUJERES	HOMBRES	
32,17 ≥ t > 31,67	28,00 ≥ t > 27,50	5
31,67 ≥ t > 31,17	27,50 ≥ t > 27,00	5,5
31,17 ≥ t > 30,67	27,00 ≥ t > 26,50	6
30,67 ≥ t > 30,17	26,50 ≥ t > 26,00	6,5
30,17 ≥ t > 29,67	26,00 ≥ t > 25,50	7
29,67 ≥ t > 29,17	25,50 ≥ t > 25,00	7,5
29,17 ≥ t > 28,67	25,00 ≥ t > 24,50	8
28,67 ≥ t > 28,17	24,50 ≥ t > 24,00	8,5
28,17 ≥ t > 27,67	24,00 ≥ t > 23,50	9
27,67 ≥ t > 27,17	23,50 ≥ t > 23,00	9,5
27,17 ≥ t	23,00 ≥ t	10

Invalidaciones: De acuerdo con el Reglamento Internacional de la IAAF. La medición del tiempo será foto-finish.

3.- CARRERA DE 1.500 METROS

Finalidad: Resistencia muscular.

Descripción: Recorrer la distancia de 1.500 m, en pista por calle libre, en un tiempo máximo de 5 minutos y 5 segundos los hombres y 6 minutos y 8 segundos las mujeres. La salida la dará el Juez a las voces de “a sus puestos”, “listos”, “ya”.

Intentos: Se efectuará un solo intento.

Puntuación según el tiempo:

Tiempo “t” en minutos, segundos y centésimas de segundo		Puntuación
MUJERES	HOMBRES	
6:08,00 ≥ t > 6:03,00	5:05,00 ≥ t > 5:00,00	5
6:03,00 ≥ t > 5:58,00	5:00,00 ≥ t > 4:55,00	5,5
5:58,00 ≥ t > 5:53,00	4:55,00 ≥ t > 4:50,00	6
5:53,00 ≥ t > 5:48,00	4:50,00 ≥ t > 4:45,00	6,5
5:48,00 ≥ t > 5:43,00	4:45,00 ≥ t > 4:40,00	7
5:43,00 ≥ t > 5:38,00	4:40,00 ≥ t > 4:35,00	7,5
5:38,00 ≥ t > 5:33,00	4:35,00 ≥ t > 4:30,00	8
5:33,00 ≥ t > 5:28,00	4:30,00 ≥ t > 4:25,00	8,5
5:28,00 ≥ t > 5:23,00	4:25,00 ≥ t > 4:20,00	9
5:23,00 ≥ t > 5:18,00	4:20,00 ≥ t > 4:15,00	9,5
5:18,00 ≥ t	4:15,00 ≥ t	10

Invalidaciones: Las recogidas en el Reglamento Internacional de la IAAF,

4.- NATACIÓN (50 METROS ESTILO LIBRE)

Finalidad: Soltura acuática, natación elemental.

Descripción: El ejecutante se situará al borde de la piscina (o bien dentro de ella con una mano agarrada al poyete de salida), y a la voz de “ya” o de un pitido de silbato, recorrerá la distancia de 50 metros sin apoyarse en el suelo, ni agarrarse a parte alguna, en un tiempo máximo de 41,50 segundos los hombres y de 46,75 segundos las mujeres.

Intentos: Un solo intento.

Puntuación según el tiempo:

Tiempo “t” en segundos y centésimas de segundo		Puntuación
MUJERES	HOMBRES	
46,75 ≥ t > 44,75	41,50 ≥ t > 39,50	5
44,75 ≥ t > 42,75	39,50 ≥ t > 37,50	5,5
42,75 ≥ t > 40,75	37,50 ≥ t > 36,00	6
40,75 ≥ t > 38,75	36,00 ≥ t > 34,00	6,5
38,75 ≥ t > 36,75	34,00 ≥ t > 32,50	7
36,75 ≥ t > 35,25	32,50 ≥ t > 31,00	7,5
35,25 ≥ t > 33,25	31,00 ≥ t > 29,50	8
33,25 ≥ t > 31,75	29,50 ≥ t > 28,00	8,5
31,75 ≥ t > 30,25	28,00 ≥ t > 26,50	9
30,25 ≥ t > 28,75	26,50 ≥ t > 25,00	9,5
28,75 ≥ t	25,00 ≥ t	10

Invalidaciones:

- Cuando el ejecutante apoye los pies en el fondo de la piscina, o se agarre a la pared o a la corchera.
- Cuando realice un mismo aspirante dos salidas falsas.

5.- DETÉN (SALTO VERTICAL)

Finalidad: Mide la potencia extensora del tren inferior.

Descripción: El ejecutante se situará frente a la barra, situada a 90 cm, del suelo para hombres y 84 para mujeres, con los dos pies juntos tomando impulso sin coger carrera, pasara por encima de dicha barra con pies y rodillas juntas por delante del cuerpo.

Intentos: Se podrán hacer dos intentos.

Puntuación: Será necesario obtener la calificación de apto, siendo eliminados quienes no obtengan dicha calificación.

Invalidaciones: Cuando el ejecutante no supere la altura pedida y en la forma que se solicita.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

6.- LEVANTAMIENTO DE PESO

Finalidad: Mide la potencia de brazos y hombros.

Descripción: El ejecutante deberá estar sentado en un banco sin respaldo de altura aproximada a la rodilla.

En las manos situadas a la altura de los hombros y por delante de estos, se le colocará una barra olímpica con un peso total del conjunto (barra+discos) de 40 Kg, si es hombre y 30 Kg, si es mujer. A continuación deberá levantar la barra sobre la cabeza hasta la total extensión de los brazos, un mínimo de 4 veces y hasta un máximo de 14, en 50 segundos como máximo, siguiendo en la posición de sentado.

Cada levantamiento concluirá cuando el aspirante vuelva la barra a la posición de inicio, a la altura de los hombros.

Intentos: Se efectuará un solo intento.

Puntuación

LEVANTAMIENTOS	PUNTOS
4	5
5	5,5
6	6
7	6,5
8	7
9	7,5
10	8
11	8,5
12	9
13	9,5
14	10

Invalidación

- Si el ejecutante no estira completamente los brazos, al menos cuatro veces, o si se levanta del asiento.
- Si el aspirante suelta la barra en el transcurso del ejercicio.

7.- PASO DE TABLÓN

Finalidad: Prueba el sentido del equilibrio.

Descripción: El ejecutante, situado encima de un tablón situado sobre dos cuerpos de andamio, en posición de firmes, con el talón de uno de sus pies encima del vértice del tablón, procederá a pasar por encima del tablón andando pasando cada pie uno por delante del otro en cada paso hasta completar su totalidad, estando obligado a salir por el extremo opuesto y llegando a pisar el vértice del tablón, en un tiempo máximo de 25 segundos.

El tablón tendrá cinco metros de largo, siete centímetros y medio de ancho (anchura de la huella) y la sección suficiente para que aguante el peso de los participantes sin flexar, La huella quedará situada a una altura igual o mayor de tres metros.

Intentos: Se efectuará un solo intento.

Puntuación: Será necesario obtener la calificación de “apto”, siendo eliminados quienes no obtengan dicha calificación.

Invalidación:

- Si el ejecutante se cae del tablón antes de atravesarle completamente.
- Si el ejecutante no pisa alguno de los dos extremos del tablón.

8.- SUBIDA DE AUTOESCALERA

Finalidad: Autocontrol y vértigo en altura.

Descripción: La prueba consiste en la ascensión y descenso de la escalera del vehículo autoescala del Servicio de Bomberos, en todo su recorrido, desplegada aproximadamente a una altura de 25 metros y con una inclinación de 65°, en un tiempo máximo de 3:00 minutos. El aspirante subirá a la escalera por su extremo inferior. Recorrerá la escalera en toda su longitud hasta que toque con una mano en el último peldaño. El ascenso y descenso se realizará pisando todos y cada uno de los peldaños. Durante todo el desarrollo de la prueba el ejecutante irá asegurado con sistema anticaídas, y provisto de casco, que serán proporcionados por el Ayuntamiento.

Intentos: Se efectuará un solo intento.

Invalidaciones:

- Si el aspirante abandona la autoescalera antes de tocar el último peldaño o sobrepasa el tiempo máximo permitido.

La calificación de vértigo será de apto/no apto. El aspirante que obtenga la calificación de no apto, quedará excluido del proceso selectivo.

ANEXO II

TEMARIO - PARTE GENERAL

Tema 1.- La Constitución Española de 1978. Principales derechos y deberes de los españoles contenidos en la Constitución.

Tema 2.- El Municipio. Concepto y elementos del Municipio. El Ayuntamiento Pleno. La Junta de Gobierno Local. Competencias municipales.

Tema 3.- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del empleado público: derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos. Adquisición y pérdida de la condición de servicio.

Tema 4.- El Procedimiento Administrativo Común: la actividad de las administraciones públicas, normas generales. La responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas de sus autoridades y demás personal a su servicio.

TEMARIO - PARTE ESPECÍFICA

Tema 1.- Tipos de bombas. Aspiración: Mecanismos de cebado, altura geométrica, golpe de ariete, fenómeno de cavitación. Hidroeyector y turbobomba.

Tema 2.- Espumas. Como se obtienen. Clasificación de las espumas según el coeficiente de expansión. En que incendios deben emplearse los diferentes tipos de espumas. Técnicas de aplicación.

Tema 3.- Sistemas de detección automáticos: Definición y tipos de detectores. Sistemas de extinción automáticos por: rociadores, espuma, CO₂, Halón y polvo. Tipos y componentes de cada uno de ellos.

Tema 4.- Mecanismos de extinción: Agentes extintores (sólidos, líquidos y gaseosos). Descripción, tipos, ventajas e inconvenientes, etc.

Tema 5.- El fuego. Tetraedro del fuego. Productos de la combustión. Peligrosidad de un combustible respecto a su posible ignición. Combustibles. Clasificación de los fuegos según la norma EN-2.

Tema 6.- Hidrantes: Tipos y características. B.I.E.S.: Tipos y características. Columna seca: Características. Descripción de los siguientes materiales de extinción: Mangueras, lanzas, bifurcaciones, reducciones, generadores de cortina y monitores.

Tema 7.- Protección respiratoria: Peligros respiratorios, elementos y equipos de protección respiratoria (inspección, mantenimiento y conservación).

Tema 8.- Tipos de explosiones: Físicas y químicas. Explicación de fenómenos tales como: flashover, backdraft, bleve, etc.

Tema 9.- Incendios forestales. Definición. Causas. Clases. Partes de un incendio. Factores que intervienen en su propagación. Técnicas y tácticas de extinción.

Tema 10.- Incendios en túneles: Características particulares de este tipo de instalaciones, manera de actuar, equipos a emplear, técnicas de ventilación, etc.

Tema 11.- Desescarcelación, conductas a seguir en caso de accidente de tráfico. Fases de intervención.

Tema 12.- Mercancías Peligrosas. Clasificación. Identificación. Señalización por carretera y ferrocarril. Protocolo de actuación: Fase de alarma, Fase de aproximación, toma de contacto e información y fase de intervención: en caso de incendio, fugas y derrames.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tema 13.- Apeos. Elementos de un apeo. Materiales empleados en los apeos. Medidas y cortes. Procedimiento de apeo según el elemento dañado: Jácenas, pilares, forjados y muros. Entibaciones: definición. Clasificación: ligera, semicuajada y cuajada.

Tema 14.- Socorrismo: definición. Normas generales de actuación en caso de accidente (conducta “PAS”). Resucitación cardio-pulmonar “RCP”. Transporte de heridos y su tratamiento de urgencia.

Tema 15.- Primeros auxilios: Heridas, hemorragias, fracturas, luxaciones y quemaduras. Clasificación, manejo y complicaciones.

Tema 16.- Reglamento del Cuerpo de Bomberos de Torrelavega.

**ANEXO III - CUADRO DE EXCLUSIONES MÉDICAS EN RELACIÓN A LA
APTITUD FÍSICA PARA EL INGRESO EN EL CUERPO DE BOMBEROS**

El aspirante ha de estar exento de toda enfermedad orgánica, de toda secuela de accidente y de cualquier deficiencia física o psíquica que pueda constituir una dificultad en la práctica profesional, teniendo como base los CRITERIOS que se indican a continuación:

Constitución física:

Talla Mínima 1.62 Máxima 1.95

Oftalmología:

No padecer:

- Agudeza visual inferior a 1/2 (0,5) en el ojo menor, y 1/3 (0,3) en el ojo peor, medida sin corrección (agudeza visual medida por el test de Snellen).
- Retinopatías.
- Retinosis pigmentaria.
- Hemeralopía.
- Hemianopsia.
- Diplopía.
- Discromatopsias importantes.
- Glaucoma.
- Afaquias, pseudoafaquias.
- Subluxación del cristalino.
- Distrofia corneal progresiva o con disminución de la agudeza visual inferior a la permitida.
- Queratitis crónica.
- Alteraciones oculomotoras importantes.
- Dacriocistitis crónica.
- Párpados: Cualquier patología o defecto que impida la protección del ojo a la intemperie.
- Tumores oculares.
- Amputación importante del campo visual en ambos ojos.

Otorrinolaringología

- No se admitirá audífono.
- La agudeza auditiva conversacional no deberá sobrepasar pérdidas de 35 decibelios para las frecuencias entre 1000 y 3000 Herzios.
- Trauma acústico o sordera profesional: No se admitirán pérdidas mayores a 40 decibelios en la frecuencia 4.000 herzios, una vez descontada la pérdida normal para la edad según normas ELI (early loss index).

No padecer:

- Vértigo.
- Dificultades importantes de la fonación.
- Perforación timpánica.
- Tartamudez acusada.
- Obstrucción crónica de las fosas nasales.

Aparato locomotor

- No se admitirán alteraciones de la movilidad de las grandes articulaciones de miembros superiores o inferiores que impliquen una limitación de funcionalidad.
- No se admitirán lesiones o deformidades en las manos que provoquen una limitación de su plena funcionalidad.
- No se admitirán lesiones o deformidades en los pies que impliquen una limitación de su plena función.
- No se admitirán lesiones o deformidades graves de cualquier segmento de la columna vertebral.

Otros procesos excluyentes:

- Fracturas que dejen secuelas y dificulten la función.
- Osteomielitis.
- Osteoporosis establecida.
- Artritis.
- Luxación recidivante.
- Parálisis muscular.
- Miotonía congénita.

Aparato digestivo

No padecer:

- Enfermedad inflamatoria intestinal (Crohn y colitis ulcerosa).
- Síndromes de malabsorción intestinal.
- Hepatopatías aguda B y C o sus estados portadores.
- Cirrosis o insuficiencia hepática.
- Cirrosis biliar primaria.
- Pancreatitis crónica.
- Úlcera sangrante recidivante.
- Eventraciones.
- Cualquier patología del aparato digestivo o intervenciones quirúrgicas que presenten secuelas funcionales con repercusiones orgánicas y que incidan negativamente en el desempeño de su trabajo.

Aparato respiratorio

No padecer:

- Fibrosis pulmonar.
- EPOC.
- Asma bronquial.
- Atelectasia.
- Enfisema.
- Neumotórax recidivante.
- Otros procesos respiratorios que incidan negativamente en las prácticas físicas a realizar y en las tareas específicas del puesto de trabajo.

Aparato cardiovascular

No padecer:

- Hipertensión arterial (TAS>140 o TAD>90).
- Insuficiente cardíaca.
- No haber sufrido infarto de miocardio.
- Coronariopatías.
- Arritmias importantes.
- Taquicardia sinusal permanente de más de 120 latidos por minuto.
- Aleteo.
- Fibrilación auricular.
- Síndromes de preexcitación con taquicardias asociadas.
- Bloque aurículo-ventricular de segundo o tercer grado.
- Extrasístoles patológicos.
- Valvulopatías.
- Aneurismas cardíacos o de grandes vasos.
- Insuficiencia arterial periférica.
- Insuficiencia venosa periférica que produzca signos de estasis o alteraciones tróficas varicosas importantes.
- Secuelas post-tromboembólicas.
- Alteraciones circulatorias de los dedos y/o manos, que sean sintomáticos o dificulten la funcionalidad de los mismos.

Sistema nervioso central

No padecer:

- Párkinson, Corea o Balismo.
- Epilepsia.
- Esclerosis múltiple.
- Ataxia.
- Arterioesclerosis cerebral sintomática.
- Vértigo de origen central.
- Alteraciones psiquiátricas de base.
- Cualquier grado de hiposmia.

Otros procesos patológicos

No padecer:

- Cicatrices que produzcan limitación funcional importante.
- Diabetes tipo I o II.
- Diabetes insípida.
- Enfermedad de Cushing.
- Enfermedad de Addison.
- Insuficiencia renal crónica.
- Falta de un riñón.
- Enfermedades renales evolutivas. Hemopatías crónicas graves.
- Pruebas analíticas compatibles con patología de base.
- Tumores malignos invalidantes.
- Tuberculosis activa.
- Hernia inguinal.
- Cualquier enfermedad infecciosa crónica y rebelde al tratamiento.
- Análisis de orina: Albuminuria y/o cilindruria importantes.
- Alcoholismo o drogodependencia. Será resuelta la exclusión inmediata del proceso selectivo de aquellos aspirantes que presentes síntomas de alcoholismo o drogodependencia.

Cualquier otro procedimiento patológico que a juicio del Tribunal Médico dificulte o impida el desarrollo de las funciones para las que se le contrata.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**ANEXO IV - AUTORIZACION PARA SOMETERSE
A LAS PRUEBAS MÉDICAS**

D./Dña. _____, con número de Documento Nacional de Identidad _____, por la presente autorizo al equipo médico designado para realizar las pruebas médicas indicadas en las bases reguladoras del proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Torrelavega para cubrir una plaza de bombero para su adscripción a un puesto de trabajo de bombero-conductor, a que me efectúen las exploraciones médicas necesarias, la extracción y analítica precisa de sangre y orina.

Conozco que será causa de exclusión la ocultación de cualquier enfermedad conocida incluida en el Anexo III de la convocatoria.

Y para que así conste firmo la presente autorización.

Torrelavega, a _____

2016/4499

CVE-2016-4499

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

CVE-2016-4540 *Orden PRE/25/2016, de 13 de mayo, por la que se dictan normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones Generales de Diputados y Senadores a las Cortes Generales del día 26 de junio de 2016.*

Convocadas Elecciones Generales de Diputados y Senadores a las Cortes Generales para el día 26 de junio de 2016, procede adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos y deberes electorales de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Los artículos 28.1, 76.4 y 78.4, de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, establecen el derecho a un permiso retribuido y, en su caso, a una reducción de la jornada de trabajo para los empleados públicos al servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria que figuren nombrados presidentes o vocales de las mesas electorales o que acrediten su condición de interventores o apoderados.

Por su parte, tanto la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública, como el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y la Ley de Cantabria 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria reconocen el derecho a obtener permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Al mismo tiempo, el derecho a acceder en condiciones de igualdad a funciones y cargos públicos, contenido en el artículo 23 del texto constitucional, puede quedar vacío de contenido si no se arbitran los medios necesarios para su efectivo y real cumplimiento, removiendo las trabas que lo impidan, por lo que la participación en las campañas electorales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el que concurra la condición de candidato, debe incluirse como uno de los supuestos indicados en el párrafo anterior, siendo necesario el regularlo para las elecciones que tendrán lugar el día 26 de junio de 2016.

En su virtud, en el ejercicio de las atribuciones que me confiere la Ley 4/1993 de 10 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

DISPONGO

Primero. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que presten sus servicios el día de las elecciones en horario de votación, tendrá derecho, dentro de la jornada de trabajo, a un permiso retribuido de cuatro horas de duración para el ejercicio del derecho de sufragio. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Corresponderá a los Secretarios Generales, Directores Generales o al órgano que corresponda del organismo o entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria donde se presten los servicios, la distribución del período del permiso que disponga el personal para acudir a ejercer el derecho de sufragio, en atención a la organización del trabajo y buen funcionamiento de los servicios.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Segundo. Para los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que por estar prestando servicio lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, se adoptarán las medidas precisas destinadas a posibilitar que el citado personal disponga, en su horario laboral, de un permiso retribuido de cuatro horas para que pueda formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, que se contempla en el artículo 72, de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

Tercero. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que resulten nombrados presidente o vocal de las Mesas electorales y los que acrediten su condición de interventores o apoderados tienen derecho a permiso retribuido de jornada completa el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y el día inmediatamente posterior al día de la votación.

Cuarto. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales serán dispensados de la prestación del servicio en sus respectivos puestos de trabajo durante el periodo oficial de duración de la campaña electoral, previa solicitud por escrito de los interesados.

El titular de la Secretaría General de la Consejería en que preste servicio el candidato será el órgano competente para conceder el citado permiso, o en su caso, el órgano que sea competente por razón de la materia del organismo o entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria donde se presten los servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las previsiones contenidas en la presente Orden podrán ser aplicadas con carácter supletorio para el resto de entidades que forman parte del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOC.

Santander, 13 de mayo de 2016.
El consejero de Presidencia y Justicia,
Rafael Ángel de la Sierra González.

2016/4540

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

CVE-2016-4490 *Orden HAC/18/2016, de 11 de mayo, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 26 de junio de 2016, con ocasión de la celebración de elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de Regulación Complementaria de los Procesos Electorales, y en relación a su vez con las convocatorias de las elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado, mediante Real Decreto 977/2015, de 26 de octubre, fijadas para el próximo 26 de junio de 2016, es preciso establecer la disposiciones necesarias respecto del horario laboral y permisos retribuidos que corresponden a los trabajadores por cuenta ajena que no disfruten en dicho día de descanso laboral.

La Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante 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 en Materia de Trabajo, asume las competencias en materia laboral por lo que le corresponde aprobar la presente norma.

Por todo ello, habiendo sido informada favorablemente esta Orden por la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma,

DISPONGO

Artículo 1.- Los trabajadores que presten sus servicios el día de las elecciones podrán disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho de voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Artículo 2.- Los trabajadores por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de mesas electorales tendrán derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 605/99, de 16 de abril, a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha de descanso semanal, y a una reducción de cinco horas en su jornada de trabajo el día inmediatamente posterior.

Artículo 3.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Interventores tendrán derecho al permiso determinado para los Presidentes y Vocales de las mesas electorales.

Artículo 4.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Apoderados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.4 del Real Decreto 605/99, tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha de descanso semanal.

Artículo 5.- Los trabajadores cuya prestación de trabajo deba realizarse el día 26 de junio lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las cuales se deriven dificultades para ejercer el derecho de sufragio tendrán derecho a que se sustituya el permiso referido en el artículo 1 de esta Orden por un permiso de idéntica naturaleza destinado a formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, tal como especifica el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 6.- Corresponde al empresario la distribución, en base a la organización del trabajo, del período en que los trabajadores dispongan del permiso para acudir a votar.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.
El consejero de Economía, Hacienda y Empleo,
Juan José Sota Verdión.

[2016/4490](#)

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4495 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo (Relación de Puestos de Trabajo: Proyectos de Interés Social, Corporaciones Locales de 2016).*

El Ayuntamiento de Torrelavega, por acuerdo adoptado en el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 28-04-2016, ha aprobado, entre otros asuntos, lo siguiente:

"Segundo.- Modificar el Catálogo de puestos de trabajo (relación de puestos de trabajo) del Ayuntamiento de Torrelavega en el sentido de crear el puesto de trabajo denominado "Auxiliar Técnico Interés Social" y modificar los puestos de trabajo denominados "Técnico Superior Interés Social", "Técnico Medio Interés Social", "Auxiliar Interés Social", "Oficial Oficinas Interés Social", "Jefe de Grupo Interés Social" y "Operario Interés Social" en los términos de las fichas descriptivas de los puestos que se adjuntan.

La definición de estos puestos de trabajo limita sus efectos a las contrataciones a efectuar en el marco de la Orden HAC/50/2015, de 22 de diciembre, de la Consejería de Hacienda, Economía y Empleo del Gobierno de Cantabria, por la que se han establecido las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2016 de subvenciones a las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus entidades vinculadas o dependientes para la contratación de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social".

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de aplicación se hace público para que, por plazo de quince (15) días hábiles, los interesados puedan examinar el expediente en las dependencias municipales y, en su caso, presentar las reclamaciones que estimen pertinentes.

Torrelavega, 10 de mayo de 2016.

El alcalde-presidente,
José Manuel Cruz Viadero.

[2016/4495](#)

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4502 *Aprobación definitiva de la modificación de los puestos de trabajo municipales adscritos al Servicio Contra Incendios y Salvamento y Servicio Municipal de Protección Civil en lo relativo a la supresión, como requisito, del permiso de conducir BTP.*

El acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 25-2-2016, aprobando, entre otros asuntos y con carácter inicial, la modificación de los puestos de trabajo municipales adscritos al Servicio Contra Incendios y Salvamento y Servicio Municipal de Protección Civil en lo relativo a la supresión, como requisito, del permiso de conducir "BTP".

Considerando, que durante el plazo legalmente establecido de exposición al público del correspondiente Anuncio de la aprobación inicial de referido acuerdo, esto es quince días hábiles contados a partir de su publicación en el B.O. de Cantabria (nº 62 de fecha 01-04-2016), no se ha formulado reclamación alguna al mismo.

La Alcaldía-Presidencia, por Resolución nº 2016001973 de fecha 10-05-2016, ha resuelto elevar a definitivo al acuerdo adoptado por el Pleno en sesión de fecha 25-02-2016, en el sentido siguiente:

"Declarar decaído el permiso de conducir tipo "BTP" como requisito específico de los puestos de trabajo de la estructura técnica, de mando u operativa del Servicio Contra Incendios y Salvamento y del Servicio Municipal de Protección Civil del Ayuntamiento de Torrelavega al haber sido suprimido por el Real Decreto 1055/2015, de 20 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Conductores, aprobado por Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo".

Torrelavega, 10 de mayo de 2016.

El alcalde-presidente,
José Manuel Cruz Viadero.

2016/4502

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4503 *Aprobación y exposición pública de la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral (Relación de Puestos de Trabajo: Proyectos de Interés Social, Corporaciones Locales año 2016).*

El Ayuntamiento de Torrelavega, por acuerdo adoptado en el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria de fecha 28-04-2016, ha aprobado, entre otros asuntos, lo siguiente:

"Primero.- Modificar la Disposición Adicional Duodécima del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Torrelavega en el sentido de incorporar la siguiente categoría profesional:

Auxiliar Técnico Interés Social: Es el trabajador encargado del desempeño de funciones de apoyo a la ejecución y desarrollo técnico del proyecto finalista que justifica su contratación, adquiriendo las habilidades y competencias propias de su perfil profesional y una práctica profesional orientada hacia la mejora de la ocupabilidad como medio de inserción laboral, apoyando los protocolos de gestión definidos en el Proyecto de Interés Social objeto de su contratación".

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de aplicación se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Torrelavega, 10 de mayo de 2016.

El alcalde-presidente,
José Manuel Cruz Viadero.

2016/4503

CVE-2016-4503

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

SERVICIO DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS

CVE-2016-4516 *Relación de expedientes formalizados por el Gobierno de Cantabria durante el mes de abril de 2016 por importe superior a 100.000 euros.*

A los efectos previstos en el artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se hace pública la relación de expedientes formalizados por el Gobierno de Cantabria durante el mes de abril de 2016 por importe superior a 100.000,00 euros.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

EXPEDIENTE	DESCRIPCIÓN DEL EXPEDIENTE	ADJUDICATARIO	DIRECCIÓN DEL ADJUDICATARIO	IMPORTE	FECHA DE FORMALIZACIÓN	PROCED. DE ADJUD.
2014.1.04.01.0031	TRAMO: PUENTE DE GOLBARDO. NUEVO PUENTE DE GOLBARDO SOBRE EL RIO SAJA. CARRETERA CA-354, GOLBARDO-NOVALES, PK 0,000 AL PK 0,450.	ASCAN EMPRESA CONSTRUCTORA Y DE GESTION, S.A.	BO LA VENTA, S/N 39608 IGOLLO DE CAMARGO (CANTABRIA)	3.727.161,79	06-04-2016	PROC. ABIERTO

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

EXPEDIENTE	DESCRIPCIÓN DEL EXPEDIENTE	ADJUDICATARIO	DIRECCIÓN DEL ADJUDICATARIO	IMPORTE	FECHA DE FORMALIZACIÓN	PROCED. DE ADJUD.
2015.1.07.01.0025	TRAMO CIRCUITO RAOS-ALDAY-PARQUE DE CROS.BICI BAS	ASFIN CANTABRIA S.L.	CL TOMAS BRETON 11 39610 ASTILLERO - CANTABRIA	368.476,28	13-04-2016	PROC. ABIERTO

Santander, 2 de mayo de 2016.
El consejero de Presidencia y Justicia,
P.D., la secretaria general (Resolución de 18 de junio de 2008),
Noelia García Martínez.

2016/4516

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2016-4549 *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de concesión administrativa de la gestión y explotación del Transporte Colectivo Urbano de Viajeros del municipio. Expediente CON/77/2016.*

1. Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Castro Urdiales.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
 - c) Obtención de documentación e información:
 - 1) Dependencia: Servicio de Contratación.
 - 2) Domicilio: Leonardo Rucabado, 5 bajo.
 - 3) Localidad y código postal: Castro Urdiales (Cantabria), 39700.
 - 4) Teléfono: 942 782 937.
 - 5) Telefax: 942 868 272.
 - 6) Correo electrónico: contratacion@castro-urdiales.net.
 - 7) Dirección de internet del perfil del contratante: www.castro-urdiales.net.
 - 8) Fecha límite de obtención de documentos y información: Hasta el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes.
 - d) Número de expediente: CON/77/2016.

2. Objeto del contrato.
 - a) Tipo: Concesión de servicio público.
 - b) Descripción: Es objeto del contrato el otorgamiento de la concesión administrativa de la gestión y explotación del Transporte Colectivo Urbano de Viajeros del municipio de Castro Urdiales, en las condiciones señaladas en el pliego de prescripciones técnicas.
 - c) División por lotes y número de lotes/nº de unidades: No.
 - d) Lugar de ejecución/entrega: Castro Urdiales (Cantabria).
 - 1) Domicilio: Plaza del Ayuntamiento nº 1.
 - 2) Localidad y código postal: Castro Urdiales (Cantabria) 39700.
 - e) Plazo de ejecución: 10 años.
 - f) Admisión de prórroga: Sí. Hasta 2 años.

3. Tramitación, procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterios de adjudicación: Menor coste/km: 70 puntos. Mejoras al proyecto de la concesión: 22 puntos. Proyecto de gestión: 8 puntos.

4. Presupuesto base de licitación.

De conformidad con el Estudio de Viabilidad del Servicio que acompaña al pliego de prescripciones técnicas, la aportación municipal para la oferta se estima en 492.166,78 euros al año, cantidad a la que no resulta aplicable el Impuesto sobre el Valor Añadido, al tratarse de una subvención no vinculada al precio a satisfacer por los usuarios del servicio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

La compensación municipal para satisfacer el previsible déficit generado por la estructura de servicio y tarificación se calculará según el método previsto en la cláusula 16 del pliego de prescripciones técnicas, en función de los kilómetros de servicio y el precio por kilómetro incluido por el adjudicatario en su oferta económica.

5. Garantías exigidas.

Provisional: 26.303,54 euros.

Definitiva: 5% del coste total anual del servicio, IVA no incluido, establecido en el estudio económico presentado por el adjudicatario.

6. Requisitos específicos del contratista.

Solvencia económica, financiera y técnica, conforme a lo expresado en la cláusula 16 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

7. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación: Se podrán presentar proposiciones durante los 21 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

b) Documentación que debe ser presentada: La expresada en la cláusula 16 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación:

1) Dependencia: Ayuntamiento de Castro Urdiales - Registro General.

2) Domicilio: Plaza del Ayuntamiento, nº 1.

3) Localidad y código postal: Castro Urdiales (Cantabria) 39700.

d) Admisión de variantes: No.

e) Plazo en el que el licitador quedará obligado a mantener su oferta: Dos meses.

8. Apertura de ofertas:

a) Dirección: Plaza del Ayuntamiento, nº 1.

b) Localidad y código postal: Castro Urdiales (Cantabria) 39700.

c) Fecha y hora: Se hará público a través del perfil del contratante.

9. Gastos de publicidad: A cargo del adjudicatario.

Castro Urdiales, 12 de mayo de 2016.

El alcalde,

Ángel Díaz-Munio Roviralta.

2016/4549

CVE-2016-4549

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

CVE-2016-4507 *Anuncio de formalización del contrato de servicios de salvamento y socorrismo en las playas.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se hace pública la formalización del siguiente contrato:

Por Resolución de Alcaldía de fecha 27 de abril de 2016, se adjudicó el contrato de servicios denominado "salvamento y socorrismo en las playas de Piélagos", a Cruz Roja Española, en el precio cierto de ciento sesenta y ocho mil trescientos treinta y nueve euros con sesenta céntimos de euro (168.339,60 euros), IVA incluido, formalizándose en documento administrativo de fecha 5 de mayo de 2016.

Renedo de Piélagos, 12 de mayo de 2016.

La alcaldesa,

Verónica Samperio Mazorra.

2016/4507

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

CVE-2016-4550 *Anuncio de licitación para la concesión del aprovechamiento de suelo público para instalación de dos puestos de helados, golosinas y refrescos en el Paseo del Pasaje, durante cuatro años.*

1.- Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Santoña.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2.- Objeto del contrato: Subasta para la concesión del aprovechamiento de suelo público para la instalación de dos puestos de helados, golosinas y refrescos en el Paseo de El Pasaje durante cuatro años (2016, 2017, 2018 y 2019).

Los puestos se identifican en el plano adjunto al pliego como anexo 1. Los puestos se ubicarán en el punto exacto que se señale por el Ayuntamiento.

El puesto que cada adjudicatario instale deberá ser y corresponderse con el diseño que se adjunta al pliego como anexo 2.

Las anualidades objeto de la concesión de aprovechamiento será para los años 2016 al 2019, ambos inclusive.

3.- Procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Procedimiento: Subasta.
- b) Forma: Adjudicación a la mejor oferta.
- c) Tramitación: Ordinaria.

4.- Presupuesto base de licitación: La base de licitación, al alza, para cada uno de los puestos será la siguiente: 3.000,00 euros, al alza. El precio a pagar se incrementará con el IVA correspondiente si este resultara de aplicación. Una vez adjudicada la subasta, el precio de cada uno de los años siguientes, esto es, 2017, 2018 y 2019 se incrementará para cada uno de los años, con el índice correspondiente al Incremento de Precios al Consumo (IPC).

5.- Garantías: Durante todo el plazo de la concesión se dejará constituida una garantía de 500,00 euros, y se podrá constituir en cualquiera de las formas previstas en la normativa en vigor. Junto a la Declaración Responsable, del sobre B, deberá presentarse la acreditación del depósito de la fianza provisional exigida en el pliego por importe de esos 500,00 euros. De no recaer propuesta de adjudicación, será devuelta.

6.- Capacidad para contrata y clasificación del contratista: Según cláusula V del pliego de cláusulas administrativas particulares.

7.- Obtención de documentación e información:

- a) Entidad: Ayuntamiento de Santoña.
- b) Domicilio: C/ Manzanedo, nº 27.
- c) Localidad y código postal: Santoña 39740.
- d) Teléfono: 942 628 590.
- e) Fax: 942 671 397.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

f) Página Web del Ayuntamiento de Santoña: www.santona.es, donde se encuentra el perfil del contratante y en él un enlace para acceder a la Plataforma de Contratación del Sector Público de la Dirección General de Patrimonio siendo esta última donde se publicarán íntegramente el pliego y los anexos.

g) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el día anterior a la finalización del plazo de presentación de proposiciones.

8.- Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 10 días naturales a contar del siguiente al de publicación del presente anuncio en el último de los medios donde se publique señalados en la cláusula VII.

b) Documentos a presentar: Los especificados en la base VIII del pliego de cláusulas.

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Santoña. También podrán presentarse por correo y por cualquiera de los medios admitidos en Derecho. La presentación por cualquier medio que no sea la presentación directa en el Registro de Entrada de Documentos del Ayuntamiento obligará al contratista a remitir en el plazo de 24 horas un fax al Ayuntamiento, según lo establecido en la base VIII del pliego de cláusulas y con la consecuencia igualmente allí establecida.

d) Admisión de variantes: No.

9.- Apertura de ofertas:

a) Entidad: Ayuntamiento de Santoña.

b) Fecha: Las proposiciones se abrirán en el día y hora que se anunciará en el tablón de edictos del Ayuntamiento y que se notificará a todos los licitadores, según cláusula IX del pliego de cláusulas jurídico y económico administrativas particulares.

10.- Gastos del anuncio: A cargo del adjudicatario.

Santoña, 10 de mayo de 2016.

El alcalde,

Sergio Abascal Azofra.

2016/4550

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA

CVE-2016-4496 *Apertura de plazo de presentación de solicitudes para la adjudicación de una licencia de autotaxi adaptado.*

Aprobado por Resolución de Alcaldía número 48/2016, de fecha 10 de mayo de 2016, el pliego de cláusulas administrativas particulares que ha de regir la adjudicación de una licencia de autotaxi adaptado para el municipio de Valdeolea, las cuales podrán ser analizadas en dependencias municipales en horario de atención al público, se expone que se podrán presentar instancias solicitando la adjudicación licencia de autotaxi adaptado durante un plazo de quince días contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, en los órganos que se describen en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Valdeolea, 10 de mayo de 2016.
El alcalde,
Fernando Franco González.

2016/4496

CVE-2016-4496

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE COMILLAS

CVE-2016-4552 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 2/2016.*

El Pleno de la Corporación Municipal, en sesión de fecha 5 de mayo de 2016, acordó aprobar, inicialmente, el expediente de modificación presupuestaria número 2 de 2016 de crédito extraordinario y suplemento de crédito, con un importe total de 185.595 €, financiado con cargo al remanente de Tesorería para gastos generales resultante de la liquidación del presupuesto del ejercicio 2015; con cargo al remanente de tesorería afectado para infraestructuras de agua y saneamiento; y con bajas en partidas del presupuesto 2016.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

Comillas, 10 de mayo de 2016.

La alcaldesa,
María Teresa Noceda.

2016/4552

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

AYUNTAMIENTO DE VEGA DE LIÉBANA

CVE-2016-4545 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2016.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 6 de mayo de 2016, ha aprobado inicialmente el expediente nº 1/2016 de crédito extraordinario mediante bajas en otras partidas de gastos.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se expone al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El mismo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas

Vega de Liébana, 6 de mayo de 2016.

El alcalde,

Gregorio Miguel Alonso Bedoya.

[2016/4545](#)

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

JUNTA VECINAL DE OMOÑO

CVE-2016-4493 *Exposición pública de la cuenta general de 2015.*

Rendidas por el presidente las cuentas generales del presupuesto del ejercicio 2015, que han sido dictaminadas por la Comisión Especial de Cuentas, se abre un plazo de exposición al público de quince días a partir de esta publicación, durante este plazo y ocho días más se podrán presentar las reclamaciones que se estimen procedentes, de acuerdo con el artículo 212.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Ribamontán al Monte, 6 de mayo de 2016.

El presidente,

Eduardo Parra Villegas.

[2016/4493](#)

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

DELEGACIÓN ESPECIAL DE CANTABRIA

CVE-2016-4498 *Anuncio de enajenación mediante subasta de bienes hipotecados. Subasta S2016R3986001016.*

Se hace saber: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General de Recaudación aprobado por R.D. 939/2005, de 29 de julio, se dictaron acuerdos con fecha 2 de mayo de 2016 decretando la enajenación mediante subasta de los bienes que se detallan en la relación de bienes a subastar incluida en este anuncio como Anexo I. La subasta se celebrará el día 9 de junio de 2016, a las 10:00 horas, en la Delegación de la A.E.A.T., calle Calvo Sotelo, 27, de Santander.

En cumplimiento del citado artículo, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen participar en la subasta, lo siguiente:

Primero: Los bienes a subastar están afectos por las cargas y gravámenes que figuran en su descripción, y que constan en el expediente, las cuales quedarán subsistentes sin que pueda aplicarse a su extinción el precio de remate.

Segundo: La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación de los bienes, si se realiza el pago del importe de la deuda no ingresada, los intereses que se hayan devengado o se devenguen hasta la fecha del ingreso en el Tesoro, los recargos del periodo ejecutivo y las costas del procedimiento de apremio.

Tercero: Los licitadores podrán enviar o presentar sus ofertas en sobre cerrado desde el anuncio de subasta hasta una hora antes del comienzo de esta, sin perjuicio de que puedan participar personalmente en la licitación con posturas superiores a las del sobre. Dichas ofertas, que tendrán el carácter de máximas, serán presentadas en el Registro General de la oficina donde se celebre la subasta, haciéndose constar en el exterior del sobre los datos identificativos de la misma. En el sobre se incluirá además de la oferta y el depósito constituido conforme al punto cuarto, los datos correspondientes al nombre y apellidos o razón social o denominación completa, número de identificación fiscal y domicilio del licitador.

Los licitadores podrán participar en la subasta por vía telemática presentando ofertas y/o realizando pujas automáticas, a través de la página web de la Agencia Tributaria www.agencia-tributaria.es, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 24/05/02), de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se regula la participación por vía telemática en procedimientos de enajenación de bienes desarrollados por los órganos de recaudación.

Cuarto: Todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de Subasta con anterioridad a su celebración un depósito del 20 por ciento del tipo de subasta en primera licitación, excepto para aquellos lotes en los que se hubiese acordado un porcentaje menor, que en ningún caso será inferior al 10 por ciento. El importe del depósito para cada uno de los lotes está determinado

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

en la relación de bienes a subastar incluida en este anuncio. El depósito deberá constituirse mediante cheque que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 35.1 del Reglamento General de Recaudación o por vía telemática, a través de una entidad colaboradora adherida a este sistema que asignará un número de referencia completo (NRC) que permita su identificación, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 24/05/02), del director general de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Si los adjudicatarios no satisfacen el precio de remate, este depósito se aplicará a la cancelación de la deuda, sin perjuicio de las responsabilidades en que puedan incurrir por los perjuicios que origine esta falta de pago.

Quinto: En caso de que no resulten adjudicados los bienes en una primera licitación, la Mesa de Subasta podrá acordar la celebración de una segunda licitación, si lo juzga procedente, fijando el nuevo tipo de subasta en el 75% del tipo de subasta en 1ª licitación, o bien anunciará la iniciación del trámite de adjudicación directa que se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 del Reglamento General de Recaudación.

Sexto: El adjudicatario deberá ingresar en la fecha de la adjudicación, o dentro de los 15 días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

El ingreso podrá realizarse en Bancos, Cajas de Ahorros y Cooperativas de Crédito, en las que no es preciso tener cuenta abierta. También puede realizar el pago mediante adeudo en su cuenta corriente, a través de Internet en la dirección es www.agenciatributaria.es, en la opción: Sede Electrónica - Procedimientos, servicios y trámites -Tramites Destacados. Pagar Impuestos. Para realizar el pago a través de Internet es necesario disponer de un sistema de firma electrónica de los admitidos por la Agencia Tributaria.

Asimismo, si lo solicita a la Mesa de Subasta en el acto de adjudicación, el adjudicatario podrá realizar el ingreso del importe total del precio de adjudicación, en cuyo caso, una vez comprobado el ingreso, se procederá por la Agencia Tributaria a levantar la retención realizada sobre el depósito constituido por el adjudicatario.

Séptimo: Cuando en la licitación no se hubiera cubierto la deuda y quedasen bienes sin adjudicar la Mesa anunciará la iniciación del trámite de adjudicación directa.

Las ofertas se podrán presentar en el plazo en que a tales efectos comunique la Mesa de Subasta. Se deberán presentar en sobre cerrado en el Registro General de la oficina donde se haya celebrado la subasta y deberán ir acompañadas, en su caso, del depósito.

Asimismo se podrán presentar ofertas a través de la página web de la Agencia Tributaria www.agenciatributaria.es, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5/2002, de 17 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 24/05/02), de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se regula la participación por vía telemática en procedimientos de enajenación de bienes desarrollados por los órganos de recaudación.

Transcurrido el plazo señalado por la Mesa de Subastas, se abrirán por la misma las ofertas presentadas, pudiendo proceder a la adjudicación de los bienes si alguna de ellas se considera suficiente en ese momento. En caso contrario, se anunciará la extensión del plazo para presentación de nuevas ofertas, o mejora de las ya existentes, sin perjuicio de la validez de las ofertas presentadas hasta ese momento y así sucesivamente, con el límite total de seis meses.

El precio mínimo de adjudicación directa será el tipo de subasta en 1ª licitación cuando no se haya considerado procedente celebrar una 2ª licitación; si hubiera existido 2ª licitación, no habrá precio mínimo.

Octavo: Tratándose de inmuebles, el adjudicatario podrá solicitar expresamente en el acto de la adjudicación el otorgamiento de escritura pública de venta de inmueble.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Noveno: Cuando se trate de bienes inscribibles en Registros Públicos, los licitadores no tendrán derecho a exigir otros títulos de propiedad que los aportados en el expediente; dichos títulos estarán a disposición de los interesados en las oficinas de esta Dependencia de Recaudación donde podrán ser examinados todos los días hábiles a partir de la publicación del presente anuncio, hasta el día anterior al de subasta. En caso de no estar inscritos los bienes en el Registro, el documento público de venta es título mediante el cual puede efectuarse la inmatriculación en los términos previstos en la legislación hipotecaria; en los demás casos en que sea preciso, podrá procederse como dispone el título VI de la Ley Hipotecaria para llevar a cabo la concordancia entre el Registro y la realidad jurídica.

Décimo: El tipo de subasta no incluye los impuestos indirectos que gravan la transmisión de dichos bienes. Todos los gastos e impuestos derivados de la transmisión, incluidos los derivados de la inscripción en el Registro correspondiente del mandamiento de cancelación de cargas posteriores, serán por cuenta del adjudicatario.

El adjudicatario exonera expresamente a la AEAT, al amparo del artículo 9 de la Ley 49/1960, de 21 de junio, de Propiedad Horizontal, modificado por Ley 8/1999, de 6 de abril, de la obligación de aportar certificación sobre el estado de las deudas de la comunidad, siendo a cargo del mismo los gastos que queden pendientes de pago.

Undécimo: El procedimiento de apremio solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 165 de la Ley General Tributaria (Ley 58/2003, de 17 de diciembre).

Duodécimo: También serán de aplicación las condiciones que se recogen en el Anexo 2. En todo lo no previsto en este anuncio se estará a lo preceptuado en las disposiciones legales que regulen el acto.

ANEXO 1 RELACIÓN DE BIENES A SUBASTAR

Subasta número: S2016R3986001016.

LOTE 01

HIPOTECA CONSTITUTIDA

Fecha de otorgamiento: 28/09/2012

Notario autorizante: Arroyo del Corral Fernando.

Número de protocolo: 19592012.

Tipo de subasta en 1ª licitación: 94.080,10.

Tramos: 2.000,00.

Depósito: 18.816,02.

Bien número 1

Tipo de bien: Local comercial.

Tipo de derecho: Pleno dominio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Localización: Calle Alta, 93 A.
39008 Santander (Cantabria).

Registro Número 4 de Santander.
Tomo: 1360. Libro:182.
Folio: 230. Finca: 14545. Inscripción: 2
Referencia catastral: 3922801VP3132B 0002 ZJ.

Descripción: Local número dos de la parte baja del bloque tercero de Construcciones Miramar al Sur de la calle Alta en la ciudad de Santander.

Valoración: 95.000,00 euros.

Cargas: Importe total actualizado: 919,90 euros

Carga número 1:

Embargo a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria (letra A). Con fecha 31/08/2015 el Gobierno de Cantabria nos comunica que del embargo de las fincas 14545 y 14547 del Registro 4 de Santander, están pendientes de abonar las costas e intereses presupuestados en 919,90 euros.

Carga número 2:

Información adicional en Anexo 2.

Número de inscripción de la hipoteca: 3.
Fecha de inscripción de la hipoteca: 22/11/2012.

LOTE 02

HIPOTECA CONSTITUIDA

Fecha de otorgamiento: 28/09/2012.
Notario autorizante: Arroyo del Corral Fernando.
Número de protocolo: 19592012.

Tipo de subasta en 1ª licitación: 30.000,00.
Tramos: 500,00.
Depósito: 6.000,00.

Bien número 1

Tipo de bien: Local comercial.

Tipo de derecho: Pleno dominio.

Localización: Calle Alta, 93 A.
39008 Santander (Cantabria).

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Registro Número 4 de Santander.
Tomo: 1360. Libro: 182.
Folio: 230. Finca: 14547. Inscripción: 2.
Referencia catastral: 3922801VP3132B 0004 ML.

Descripción: Local señalado con el número cinco en la entreplanta del bloque tercero de Construcciones Miramar, al Sur de la calle Alta (hoy calle Alta, 93A).

Valoración: 30.000,00 euros.

Cargas: Importe total actualizado: 0,00 euros.

Carga número 1:

Embargo a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria (letra A). Con fecha 31/08/2015 el Gobierno de Cantabria nos comunica que del embargo de las fincas 14545 y 14547 del Registro 4 de Santander, están pendientes de abonar las costas e intereses, presupuestados en 919,90 euros.

Carga número 2:

Información adicional en Anexo 2.

Número de inscripción de la hipoteca: 3.

Fecha de inscripción de la hipoteca: 22/11/2012.

ANEXO 2 OTRAS CONDICIONES

Subasta número: S2016R3986001016.

Aunque en el Registro de la Propiedad figuran inscritas como dos fincas registrales denominadas local número 2 y local número 5 en la calle Alta, número 93-A, en la actualidad se trata de una sola finca acondicionada como vivienda y local, por lo que las ofertas se deberán realizar por los dos lotes, no considerándose las ofertas realizadas por uno solo de los lotes.

Santander, 2 de mayo de 2016.
El jefe de la Dependencia Regional de Recaudación,
Ramón Camarena García.

2016/4498

CVE-2016-4498

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4532 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Escuelas Deportivas (Judo y Judo adultos, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Natación, Tenis y Musculación) del mes de abril de 2016, y apertura del periodo voluntario de cobro*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente a la Tasa Escuelas Deportivas (Judo y Judo adultos, Gimnasia de Mantenimiento, Gimnasia Rítmica, Natación, Tenis y Musculación), correspondiente al mes de abril de 2016 por un importe de 27.708,83 euros.

Lo que se hace público para conocimiento de los obligados tributarios e interesados. Los recibos y todos los elementos de la relación tributaria, sus antecedentes y justificantes, estarán a disposición de los contribuyentes e interesados en el Negociado de Rentas del Ayuntamiento de Torrelavega y en la Recaudación Municipal. En su caso, en los términos que se establecen en el artículo 14 del DL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales, podrán interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 9 de mayo de 2016 al 9 de junio de 2016. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cuenta corriente designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las oficinas de Liberbank, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Bankia, Sabadell, Caja Laboral Popular y Banco Popular, en la modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horas de 8:30 a 14:00.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria, finalizado este periodo voluntario de pago, se devengarán los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo. En este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Torrelavega, 9 de mayo de 2016.

El alcalde,

José Manuel Cruz Viadero.

2016/4532

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4533 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa de Uso de Instalaciones Deportivas (abonados) del mes de abril de 2016, y apertura del periodo voluntario de cobro*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente a la Tasa Uso Instalaciones Deportivas (abonados) correspondiente al mes de abril de 2016, por un importe 16.918,00 euros.

Lo que se hace público para conocimiento de los obligados tributarios e interesados. Los recibos y todos los elementos de la relación tributaria, sus antecedentes y justificantes, estarán a disposición de los contribuyentes e interesados en el Negociado de Rentas del Ayuntamiento de Torrelavega y en la Recaudación Municipal. En su caso, en los términos que se establecen en el artículo 14 del DL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales, podrán interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 9 de mayo de 2016 al 9 de junio de 2016. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cuenta corriente designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las oficinas de Liberbank, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Bankia, Sabadell, Caja Laboral Popular y Banco Popular, en la modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horas de 8:30 a 14:00.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley General Tributaria, finalizado este periodo voluntario de pago, se devengarán los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo. En este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Torrelavega, 9 de mayo de 2016.

El alcalde,
José Manuel Cruz Viadero.

2016/4533

AYUNTAMIENTO DE VILLAESCUSA

CVE-2016-4566 *Aprobación y exposición pública de los padrones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana de 2016, y apertura del período voluntario de cobro.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 4 de mayo de 2016, han sido aprobados los padrones fiscales de los Impuestos sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana correspondientes al ejercicio 2016.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados, significando que dichos documentos están a disposición de los contribuyentes en las oficinas municipales de este Ayuntamiento, donde podrán examinarlo durante el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC.

El plazo de ingreso de las cuotas en periodo voluntario será el comprendido entre los días 20 de julio y 7 de noviembre de 2016, ambos incluidos.

Los contribuyentes obligados al pago harán efectivas sus deudas en cualquier oficina de Caja Cantabria con el recibo emitido por la Entidad Bancaria o bien en las oficinas municipales de este Ayuntamiento, los días 26 de julio; 2, 9, 16, 23 y 30 de agosto; 6, 13, 20 y 27 de septiembre; 4, 11, 18 y 25 de octubre de 2016, de 9:00 a 13:00 horas.

Asimismo se podrán hacer uso de la domiciliación en Entidades Bancarias. Los recibos domiciliados se cargarán en cuenta el día 7 de noviembre de 2016 para el IBI Rústica y en dos cargos para el IBI Urbana (60% el 05/08/16 y 40% el 07/11/16).

Contra el acto de aprobación de los padrones y las liquidaciones incorporadas en los mismos, podrá formularse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2.c) del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, recurso de reposición ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de los correspondientes padrones.

Transcurrido el plazo de ingreso señalado en este anuncio, sin haberse hecho efectivas las deudas, las mismas serán exigibles por el procedimiento de apremio, devengando el correspondiente recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan hasta la fecha del pago, de acuerdo con lo establecido en la Ley General Tributaria y el Reglamento General de Recaudación.

Villaescusa, 4 de mayo de 2016.

El alcalde,

Constantino Fernández Carral.

2016/4566

4.4.OTROS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

CVE-2016-4584 *Orden ECD/39/2016, de 16 de mayo, por la que se modifica el artículo único de la Orden de la Consejería de Educación y Juventud de 8 de febrero de 2002, por la que se modifica la cuantía de los Precios Públicos de servicios y actividades de la Dirección General de Juventud.*

Por Decreto 49/1998, de 29 de mayo, se determinaron los servicios y actividades de la Dirección General de Juventud que serían objeto de retribución mediante precio público.

Mediante Orden de la Consejería de Educación y Juventud de 8 de febrero de 2002 (BOC de 14 de febrero), se modificó por primera vez la cuantía de los precios públicos correspondientes a los servicios y actividades de la Dirección General de Juventud, posteriormente por Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de 5 de febrero de 2016 (BOC de 16 de febrero), se actualizó únicamente el precio público para los Campos de Trabajo.

Por tanto, a fin de actualizar los precios públicos de las actividades denominadas Acción directa, se hace necesaria la modificación que nos ocupa, y en lo referente a la cuantía, el artículo 17.2 de la citada Ley de Cantabria 9/1992, contempla la posibilidad de que el Consejo de Gobierno pueda establecer precios públicos en cuantía inferior a la del coste económico de las actividades realizadas o de los servicios prestados, cuando concurren razones sociales, económicas, benéficas o culturales que lo aconsejen. La retribución de este servicio en régimen de precio público inferior a su coste real se justifica por razones sociales y económicas, apreciadas por el Consejo de Gobierno y fundadas en la finalidad de hacer menos gravosa esta carga financiera a los jóvenes usuarios y beneficiarios del mismo.

El artículo 16.2 de la Ley 9/1992, de 18 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos de Cantabria, establece que la fijación y revisión de la cuantía de los precios públicos se hará por Orden de la Consejería que los gestione, acompañado de una memoria económico-financiera.

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas en la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la Ley 9/1992, de 18 de diciembre, de Tasas y Precios Públicos de Cantabria y previo informe favorable de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, habiendo dado cuenta al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

DISPONGO

Artículo 1. Modificación de la Orden de 8 de febrero de 2002 por la que se modifica la cuantía de los precios públicos de servicios y actividades de la Dirección General de Juventud.

Se modifica el subapartado 1.2 del artículo único de la Orden de 8 de febrero de 2002, que queda redactado en los siguientes términos:

"1.2. Acción directa:

- Quincena en albergue juvenil: (220,00 €) plaza y turno.
- Quincena en campamento: (220,00 €) plaza y turno.
- Intercambio entre Comunidades Autónomas (220,00 €) plaza y turno.
- Para las actividades de acción directa ofertadas que se realicen por períodos inferiores a la quincena, el precio público será de (20,00 €) plaza y día".

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 2.- Precio público inferior al coste real.

La retribución de estos servicios en régimen de precio público inferior a su coste real se justifica por razones sociales y económicas, apreciadas por el Consejo de Gobierno y fundadas en la finalidad de hacer menos gravosa esta carga financiera a los jóvenes usuarios y beneficiarios.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de mayo de 2016.
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,
Ramón Ruiz Ruiz.

[2016/4584](#)

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2016-4497 *Aprobación provisional y exposición pública de modificación de la Ordenanza Fiscal número 6.6 reguladora de la Tasa por Prestación de Servicios en el Cementerio Municipal, y la Ordenanza Fiscal número 7.7 reguladora de la Tasa por Utilización Privativa por Industrias Callejeras, Ambulantes y Rodajes Cinematográficos.*

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de abril de 2016, en cumplimiento de 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 ha acordado aprobar provisionalmente la modificación de la siguiente Ordenanzas Fiscales:

TASAS

Ordenanza Fiscal número 6.6 reguladora de la Tasa por Prestación de los Servicios en el Cementerio Municipal

Ordenanza Fiscal 7.7 reguladora de la Tasa por Utilización Privativa por Industrias Callejeras, Ambulantes y Rodajes Cinematográficos

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 LRHL y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se pone en general conocimiento que el citado acuerdo estará expuesto en el tablón de edictos de la Corporación desde la publicación del presente anuncio, y que el expediente de su razón podrá ser examinado en el Departamento de Rentas, en horario de nueve a trece horas, durante el término de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, así como formularse dentro de dicho plazo las reclamaciones que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo de exposición pública del expediente no se presentase ninguna reclamación contra el mismo, quedará aprobado definitivamente, sin necesidad de adoptar acuerdo plenario.

Castro Urdiales, 9 de mayo de 2016.

El alcalde en funciones,
Eduardo Amor Gallastegui.

2016/4497

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2016-4491 *Decreto 29/2016, de 12 de mayo, por el que se deroga el Decreto 41/2015, de 11 de junio, que establece y regula la concesión de ayudas para la adquisición de materiales curriculares para los alumnos que cursen Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

En consonancia con el modelo educativo que se quiere impulsar desde la Consejería competente en materia de Educación, y en desarrollo de la Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria, que en su preámbulo promueve una gestión de la educación como servicio público dirigido a la superación de las desigualdades sociales y el fomento de mejores servicios educativos para toda la sociedad, se hace necesario incluir, entre los servicios que ha de prestar el sistema educativo, el acceso universal a los recursos educativos y su progresiva gratuidad en la educación obligatoria.

Los diferentes sectores de la comunidad educativa de Cantabria han elaborado, de modo consensuado, un acuerdo basado en los principios de equidad, igualdad de oportunidades, compensación de desigualdades, universalización y no discriminación, para que la Administración Educativa impulse un programa que facilite la adquisición de libros y materiales curriculares por parte de las familias de esta Comunidad Autónoma, especialmente por las más desfavorecidas. Dicho programa tiene como objetivo la consecución de la gratuidad de los materiales curriculares en la educación básica, que es la educación obligatoria para todos los jóvenes, en tanto que ciudadanos del futuro.

En el marco del mencionado acuerdo, y en desarrollo del modelo anteriormente expuesto, fundamentado en la dotación directa de fondos a los centros educativos, que garantice, además, la vigencia temporal de los materiales curriculares para un mejor aprovechamiento de los recursos públicos, procede derogar el Decreto 41/2015, que establecía subvenciones y ayudas individualizadas a las familias.

En consecuencia, a propuesta del consejero de Educación, Cultura y Deporte, previa deliberación del Consejo de Gobierno de Cantabria, en su reunión del día 12 de mayo de 2016,

DISPONGO

Artículo único. Derogación normativa.

Queda derogado el Decreto 41/2015, de 11 de junio, que establece y regula la concesión de ayudas para la adquisición de materiales curriculares para los alumnos que cursen Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en centros sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Solicitudes de subvención pendientes de resolución

Las solicitudes de subvención realizadas al amparo del Decreto 41/2015 que, a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, estuvieran pendientes de resolución, se tramitarán conforme a lo dispuesto en la norma que ahora se deroga.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Entrada en vigor

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de mayo de 2016.
El presidente del Consejo de Gobierno,
Miguel Ángel Revilla Roiz.
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,
Ramón Ruiz Ruiz.

2016/4491

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

CVE-2016-4528 *Extracto de la Orden UMA/14/2016, de 11 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro en materia de servicios sociales en el año 2016.*

BDNS (Identif.): 306205.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios.

Podrán obtener la condición de beneficiarias de las subvenciones las entidades privadas sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que cumplan los siguientes requisitos:

Estar inscritas en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales regulado mediante Decreto 40/2008, de 17 de abril, por el que se regula la Autorización, la Acreditación, el Registro y la Inspección de Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

No tener asignada subvención nominativa para el mismo objeto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2016.

No tener asignada ninguna otra subvención directa para el mismo objeto por parte del Gobierno de Cantabria.

No hallarse en alguna de las circunstancias que establece el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Segundo. Objeto.

Concesión de subvenciones destinadas a financiar gastos de mantenimiento y proyectos en materia de servicios sociales de entidades privadas sin ánimo de lucro realizados en 2016.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden UMA/11/2016, de 29 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro en materia de servicios sociales, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 92, de 13 de mayo de 2016 y en la página www.serviciosocialescantabria.org.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía máxima de la convocatoria será de 650.000 euros.

Podrá subvencionarse el mantenimiento de las entidades privadas sin ánimo de lucro en cuantía máxima de 35.000 euros, así como la ejecución de programas sociales en cuantía máxima de 40.000 euros por programa, estableciéndose un mínimo de subvención de 2.500 euros por programa, excepto si la cantidad solicitada fuera inferior a este importe.

Cada entidad podrá solicitar subvención para un máximo de cuatro proyectos, computándose en este número los referentes al mantenimiento de la entidad y/o a los programas sociales.

El importe máximo de subvención a conceder a cada entidad será de 100.000 euros por la totalidad de proyectos presentados.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Las subvenciones que se concedan no podrán superar el 75% del coste total del proyecto a desarrollar, debiendo justificar las entidades los medios de financiación, propios o ajenos, del 25% restante.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes y de la documentación correspondiente será de un mes contado desde el día siguiente a la publicación de este extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Las solicitudes irán dirigidas a la directora del ICASS, en el modelo que figura como Anexo 1-A disponible en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>) y en la página www.serviciosocialescantabria.org, y se presentarán en el Registro delegado de este Instituto, en el Paseo General Dávila, 87, de Santander, o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Sexto. Otros datos.

Se podrá instar de las personas interesadas la reformulación de sus solicitudes, de conformidad con el artículo 27 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 7 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y en la forma que se establecen en las bases reguladoras de la convocatoria.

Las entidades beneficiarias justificarán la totalidad de la actividad o realización del proyecto, así como la aplicación a esta finalidad de los fondos recibidos como subvención, como máximo el 31 de enero de 2017, aportando a tal fin los Anexos relativos a memoria de proyecto y documentación justificativa del gasto contenido en la convocatoria.

Santander, 11 de mayo de 2016.

La consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,
Eva Díaz Tezanos.

2016/4528

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2016-4492 *Extracto del acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Camargo, por el que se convocan subvenciones, ejercicio 2016, con destino a proyectos de autonomía personal.*

BDNS (Identif.): 306147.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minpah.gob.es/bdnstrans/index>) y Ayuntamiento de Camargo <http://www.aytocamargo.es>

Primero.- Beneficiarios:

Podrán solicitar las subvenciones previstas en esta convocatoria, las Asociaciones o Entidades Sociales que reúnan los siguientes requisitos:

Carecer de ánimo de lucro.

Comprender su objeto social las actuaciones en el área de autonomía personal.

Desarrollar la actividad presentada a la convocatoria fundamentalmente en el municipio de Camargo.

Objeto.- Las subvenciones deberán destinarse al siguiente objeto:

1.1. Programas y actividades de ocio y tiempo libre que promuevan la prevención del sedentarismo y la educación para la salud entre los vecinos del municipio que fortalezcan los espacios de ocio para mayores y/o otras personas con movilidad reducida..

1.2. Campañas de información, divulgación y sensibilización en las distintas problemáticas de la tercera edad y discapacitados.

Bases reguladoras.- La presente convocatoria se rige, en lo no expresamente previsto por la misma, por lo establecido en la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Camargo, publicada en el BOC número 176, de fecha 11 de septiembre de 2012.

Cuantía.- El importe total destinado a la presente convocatoria es de 6.000 €. En ningún caso la subvención máxima a conceder de forma individual dentro de la presente convocatoria podrá exceder de la cantidad de 2.000 € por solicitud.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes: Un mes a contar desde la publicación del anuncio del extracto de la convocatoria en el BOC.

Camargo, 13 de mayo de 2016.

La alcaldesa-presidenta,
Esther Bolado Somavilla.

2016/4492

CVE-2016-4492

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4513 *Extracto de la Convocatoria 1/2016 de subvenciones para actividades relacionadas con la cultura*

BDNS (Identif.): 306195.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Primero. Beneficiarios:

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en esta convocatoria, las asociaciones vecinales, las asociaciones culturales o cualquier otra asociación o entidad que esté legalmente constituida, carezca de ánimo de lucro, tenga su domicilio social en el municipio de Torrelavega y, en su caso, esté inscrita en el Registro Municipal de Asociaciones.

Segundo. Finalidad:

Estas bases regulan la convocatoria de subvenciones del primer semestre de 2016 para la realización de actividades relacionadas con la cultura, como programación de actividades culturales por parte de las asociaciones culturales y vecinales; los certámenes literarios o de jóvenes artistas; las actuaciones musicales; y, en general, las actividades de promoción y difusión de la cultura en todos sus aspectos.

Tercero. Bases Reguladoras:

Convocatoria 1/2016 de subvenciones para actividades relacionadas con la cultura, publicada en el BOC 91, de 12 de mayo de 2016.

Cuarto. Importe:

Esta convocatoria semestral tiene una consignación máxima de seis mil ciento ochenta y dos (6.182,00) euros, con cargo a la partida 40000-3340-48922, denominada Propuestas Culturales/Presupuesto Prorrogado Ayuntamiento de Torrelavega Ejercicio 2015.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de solicitudes es de treinta días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria, según dispone el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Torrelavega, 12 de mayo de 2016.

El alcalde presidente,
José Manuel Cruz Viadero.

2016/4513

CVE-2016-4513

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO

CVE-2016-4530 *Acuerdo de levantamiento de suspensión de la vigencia del Plan General de Ordenación Urbana de Miengo, en Cuchía.*

La Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en sesión de 30 de octubre de 2015, acordó dejar en suspenso los actos de edificación y uso del suelo en el ámbito del Plan Parcial "Cuchía", hasta que el Tribunal Supremo resolviera el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2014.

Habiéndose dictado Sentencia nº 482/2016, de 2 de marzo, de la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, por la que se estima el recurso de casación interpuesto, fijando la anchura de la servidumbre de protección del dominio público marítimo-terrestre en 20 metros entre los vértices 250.330 y 250.354, que son los correspondientes al Plan Parcial de Cuchía, la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en sesión de 29 de abril de 2016 acordó levantar la suspensión de vigencia del Plan General de Ordenación Urbana de Miengo en el citado ámbito.

Santander, 9 de mayo de 2016.

El secretario de la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo,
J. Emilio Misas Martínez.

2016/4530

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2016-4075 *Información pública de solicitud de autorización para proyecto básico y ejecución de rehabilitación de Torre Sierra en Santullán 56. Expediente URB/1383/2015.*

En este Ayuntamiento se tramita el expediente relativo a la solicitud de don Miguel Ángel Loucen Vigistain y doña Ana María Loucen Vigistain, de concesión de autorización a proyecto de título "Proyecto Básico y Ejecución de Rehabilitación de Torre Sierra en Santullán nº 56" del término municipal de Castro Urdiales, en parcela calificada como Suelo No Urbanizable de Especial Protección Ecológica (SNU-EPE).

En cumplimiento del artículo 116-1-b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se procede a la apertura de período de información pública por plazo de quince días, para que quienes puedan resultar interesados formulen las alegaciones que estimen convenientes.

Castro Urdiales, 26 de abril de 2016.

El concejal delegado de Urbanismo,
Eduardo Amor Gallastegui.

2016/4075

CVE-2016-4075

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO AMBIENTE

CVE-2016-4531 *Notificación de trámite de audiencia al interesado relativo al expediente número 270/15 de Comprobación Ambiental.*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiendo sido intentada en forma legal a través de los Servicios de Correos la notificación a doña Chantal Gómez González, de la documentación que a continuación se expresará, sin que dicha notificación haya podido ser efectuada, a través del presente anuncio se les cita para que comparezcan en las oficinas de la Dirección General de Medio Ambiente, sita en la calle Lealtad número 24 - 1ª planta de Santander, en horario de nueve a catorce horas, de lunes a viernes, para notificarles el acto administrativo que les afecta, cuyas referencias constan seguidamente, con la advertencia de que si no atienden este requerimiento, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para presentar alegaciones.

Acto a notificar: Trámite de audiencia al interesado (solicitud de documentación complementaria).

Número de expediente: 270/15 de Comprobación Ambiental (Guardería infantil en Pº Ocharán Mazas, nº 4 en Castro Urdiales).

Titular: Chantal Gómez González.

Plazo para realizar alegaciones: 10 días desde la publicación del presente anuncio.

Santander, 5 de mayo de 2016.
El director general de Medio Ambiente,
Miguel Ángel Palacio García.

2016/4531

DEMARCACIÓN DE COSTAS EN CANTABRIA

CVE-2016-4363 *Información pública de solicitud de autorización para la ocupación temporal del dominio público marítimo terrestre, con dos boyas en la costa de La Virgen del Mar y Santoña. Expediente Aut02/16/39/0063.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y en el artículo 152.8.b de su Reglamento General, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, se somete a información pública la documentación que sirve de base a la solicitud del dragado de referencia, formulada por Cuevas Gestión de Obras, S. L.

El proyecto estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de este anuncio, y podrá ser examinado en las oficinas de la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas, número 53 - 3ª planta, de Santander, en horario hábil de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas, plazo durante el cual los interesados podrán formular las alegaciones que estimen oportunas.

Santander, 9 de mayo de 2016.
El jefe de la Demarcación,
José Antonio Osorio Manso.

[2016/4363](#)

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2016-1845 *Concesión de aprovechamiento de un caudal de agua del río La Mina en Parbayón, término municipal de Piélagos, con destino a riego. Expediente A/39/09449.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 116 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986 de 11 de abril («Boletín Oficial del Estado» del día 30), se hace público, para general conocimiento, que por resolución de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, de fecha 22 de febrero de 2016 y como resultado del expediente incoado al efecto, le ha sido otorgada a Julia Zornoza Verdeja, Montserrat Zornoza Verdeja y Fernando Miguel Zornoza Verdeja, la oportuna concesión para aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,612 l/s de agua del río de La Mina, en Parbayón, término municipal de Piélagos (Cantabria), con destino a riego.

Oviedo, 22 de febrero de 2016.

El secretario general,

P.D., el comisario de Aguas adjunto

(Resolución de 13/12/2004, «Boletín Oficial del Estado» de 11/01/2005,
declarada vigente por Resolución de 25/07/2008),

Jorge Rodríguez González.

2016/1845

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4461 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, para el periodo 2014-2017.*

Código 39000275011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria con vigencia durante el periodo 2014-2017, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por las partes; 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 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 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 texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ALMACENISTA DE
COLONIALES DE CANTABRIA 2014-2017**

ARTICULO 1º AMBITO CONTRACTUAL

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por la representación sindical de UGT y CCOO y por la representación empresarial de Asociación de Mayoristas de Alimentación.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores, con las excepciones legalmente establecidas, que tengan su domicilio y actividad en la Región de Cantabria o que, teniendo domicilio en otra Región, posean centro de trabajo, delegaciones, etc., en Cantabria regulando las condiciones mínimas de trabajo.

Se aplicará en aquellas empresas cuya actividad sea la de Almacenistas de coloniales, almacén y venta al mayor comestible, bebidas, productos de limpieza e higiene y de todos aquellos que se encuentran para su consumo final, en comercios de alimentación y establecimientos de hostelería y restauración.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS iniciándose su vigencia el 1º de Enero del año 2014, finalizando el 31 de Diciembre de 2017, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2017. Durante el año 2017 y hasta la firma del convenio que lo sustituya será de aplicación los conceptos económicos y cláusulas normativas.

ARTÍCULO 4º.- COMPESACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las empresas independientemente de los salarios establecidos en este Convenio, seguirán respetando al personal comercial, las comisiones o porcentajes que es tradicional abonar, como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas y compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La jornada máxima de trabajo para el personal de este Convenio será de 39 horas semanales, de trabajo efectivo. Con carácter general el horario será de lunes a viernes.

La jornada será partida con descanso entre ambas partes de un mínimo de dos horas, pudiéndose pactar la jornada continuada entre empresas y representantes legales de los trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Los trabajadores con jornada continuada dispondrán de 15 minutos para la toma de alimentos este tiempo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo y será controlado y organizado por la propia empresa, este periodo será de 30 minutos para jóvenes menores de 18 años.

La duración de la Jornada Anual durante la vigencia del convenio será de 1756 horas de trabajo efectivo

Al final de cada año, se realizará el cómputo anual de horas trabajadas entregándose copia del mismo al trabajador y a los Delegados de Personal. De mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se acordará el disfrute del exceso de jornada anual que como máximo se realizará en el primer trimestre del año siguiente.

No obstante, se podrá pactar en las empresas con los representantes legales de los trabajadores, y en su defecto, con el personal de plantilla, la distribución no homogénea de las horas anuales convenidas siempre que la jornada semanal no exceda de 4 horas, siendo compensadas la semana anterior o posterior

También previo pacto, la jornada del sábado será matinal y se establecerá siempre que exista una fiesta en la misma semana.

En el supuesto de apertura de los supermercados los sábados por la tarde, previa comunicación de las empresas que así lo acuerdan a la Comisión Mixta con una antelación de 45 días, en estas se establecerá una jornada semanal de 37 horas para que el personal que trabaja la tarde de los sábados. El descanso para estos trabajadores será el domingo y otro día de la semana de forma rotativa.

Para la fijación del horario y del descanso de los trabajadores será previo el Vº Bº del Comité de Empresas, Delegados de personal o en su defecto, de un representante elegido por los trabajadores en cada empresa.

Sin embargo, los trabajadores acogidos al presente convenio, que desarrollen su actividad en autoservicios, seguirán trabajando los sábados como hasta la fecha

Los trabajadores menores de 18 descansarán dos días consecutivos.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborables, iniciándose estos coincidiendo con el comienzo de la semana y si fuera festivo con el día laborable inmediatamente posterior.

Se disfrutarán 15 días, ininterrumpidos entre el 1 de mayo y 30 de septiembre. Las empresas confeccionarán el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los periodos recogidos en el calendario será de mutuo acuerdo con la empresa. En caso de que a petición de la empresa y de mutuo acuerdo no se disfruten los 15 días de verano, es decir, dentro del periodo comprendido entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre se percibirá una compensación económica equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, en caso de que la petición sea por parte del trabajador, no procederá dicha compensación.

ARTÍCULO 7º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán:

- 20 días de permiso retribuido con abono del salario real por matrimonio del trabajador. Este periodo podrá unirse a las vacaciones., siempre que exista un acuerdo entre ambas partes.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo aumentándose UN DÍA MÁS en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 5 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos, aumentándose UN DÍA MÁS en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región el plazo será de 4 días, aumentándose UN DÍA en el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en viernes.
- 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.
- 1 día en los casos de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 1 día por asuntos propios, no acumulable a vacaciones.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de “derecho” como de “hecho” siempre que esta circunstancia se acredite documentalmente.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituirse este derecho por la reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Aquellos que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, o personas con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral que podrá oscilar entre 1/8 de la misma y la mitad de la duración de ésta, con la pérdida proporcional de la retribución.

Horas de asistencia a médico:- los trabajadores para acompañar a familiares hasta primer grado por consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, dispondrán previo aviso y posterior justificación de hasta 12 horas anuales.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal tendrá derecho a cinco días laborables al año no retribuidos para lo cual será preciso comunicarlo con TRES DIAS DE ANTELACIÓN a la empresa, no pudiendo ser mas de dos días consecutivos.

Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más de un 20% de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias habrá un plazo mínimo de 90 días.

ARTÍCULO 9º.- SALARIO HORA

El salario hora para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 será el resultado de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO} + \text{ANTIGÜEDAD} \times 15 \text{ PAGAS}}{\text{HORAS ANUALES}} = \text{SALARIO HORA}$$

A la fórmula anterior, se añadirá el plus de Carretillero para aquellos trabajadores que les corresponda

ARTÍCULO 10º.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo que se recogen en el ANEXO III y que se acompaña al presente convenio.

ARTÍCULO 11º.- INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales pactados serán los siguientes;

A partir del 1 de Diciembre del año 2.015, se incrementan las tablas salariales un 0,75% sobre las tablas vigentes a 30 de Noviembre de 2.015.

Para el año 2.016, se incrementarán las tablas salariales actualizadas del año 2.015 el 1,25%.

Para el año 2.017, se incrementarán las tablas salariales actualizadas del año 2.016 el 1,25 %.

Para los años 2.016 y 2017, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de Enero de cada uno de los años, en lo que el IPC real supere el incremento salarial realizado cada uno de los años, esta revisión será como máximo hasta alcanzar un 3% de subida.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos como máximo a los 30 días siguientes a la publicación en el BOC.

ARTÍCULO 12º.- AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO

El personal comprometido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de CUATRIENIOS en la cuantía del 7,5% sobre el salario base, y plus de carterillero si lo percibiese.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

La fecha inicial para el cómputo por años de servicio, será la del ingreso en la empresa, computándose también el periodo de aprendizaje.

No generaran más cuatrienios de antigüedad:

Aquellos trabajadores que por sus condiciones especiales de contratación o responsabilidad en la Empresa superen los 36.000 €/anuales brutos calculados a jornada completa o a su parte proporcional en función de su jornada, cantidad económica que será revisada e incrementada anualmente en el mismo porcentaje que los salarios.

No se incluirán en los 36.000 €;

- El complemento personal de antigüedad.
- Los complementos variables por objetivos y/o incentivos y/o equivalentes.
- Los pluses y complementos establecidos en el convenio
- Los suplidos.

A estos trabajadores, a fecha de la publicación en el BOC el Convenio, se les cuantificará el cuatrienio que están generando y el valor del cual se sumará, en el momento del cumplimiento del siguiente cuatrienio, a la antigüedad que ya viniera percibiendo el trabajador, convirtiéndose en un complemento personal de antigüedad no absorbible, ni compensable y revalorizable anualmente igual que los salarios.

Si los trabajadores citados en algún momento no superasen la cantidad tomada en cuenta para la no generación de más cuatrienios, la empresa les actualizará las cantidades que hubieran dejado de percibir por complemento de antigüedad durante el periodo que excedieron ese tope.

ARTÍCULO 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo las partes firmantes de este Convenio, estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para dar origen a nuevos puestos de trabajo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerzas mayores podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

monetariamente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor y horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por periodos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate manteniéndose siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresas a los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregado copia del resumen de la semana al trabajador, en el parte correspondiente.

El incremento a aplicar sobre el salario hora, calculado conforme al Art. 9 de este Convenio, para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más 75% a las horas extraordinarias en los días laborables.

La hora normal más el 200% a las horas extraordinarias efectuadas en domingos y festivos. El tope de horas extraordinarias será de 80 al año.

ARTÍCULO 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias que se perciben a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, será de JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad, si esta existiera, del salario pactado en este Convenio. Percibirán en cualquiera de las Pagas Extraordinarias aquí reflejadas, el Plus de carretillero, todos aquellos trabajadores que les corresponda

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

La de JULIO el día 15 del mismo mes.

La de NAVIDAD el día 15 de Diciembre.

La de BENEFICIOS dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importante estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

El importante de las dos primeras estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 15º.- ENFERMEDAD

El personal afectado por el presente convenio, percibirá el importe íntegro del salario base, más antigüedad, complementos, plus de carretillero (si lo percibiesen) y pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la Incapacidad Laboral, cualquiera que fuera la causa, y aún habiendo sido sustituido dicho trabajador. En el supuesto de que dentro del plazo de 12 meses algún trabajador reincidiera en la I.T por enfermedad común o Accidente no laboral, salvo que sea enfermedad crónica percibirá durante los días 1º, 2º, y 3º el 50% y durante los días 4º, 5º y 6º el 60% del salario base más antigüedad, complementos, plus carretillero (si lo percibiesen) y pagas extraordinarias.

En todo caso, cualquier trabajador de una empresa en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral percibirá el 100% sobre conceptos: salario base, antigüedad, complementos, plus de carretillero (si lo percibiesen) y pagas extras desde el primer día de la baja, si en la empresa en el año anterior no se ha superado el 2% de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral salvo por enfermedad crónica.

En el primer mes de cada año, se entregará a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores el índice de absentismo del año anterior y se expondrá una copia en el tablón de anuncios.

Las empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual que será voluntario para el trabajador, debiendo el trabajador comunicar a la empresa por escrito su renuncia a pasar el reconocimiento y se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo u otro centro similar

ARTÍCULO 16º.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregará anualmente al personal afectado por este Convenio, durante la vigencia del mismo las correspondientes prendas de trabajo, consistentes en dos uniformes adecuados a la clase de trabajo que desempeñe.

Asimismo, se entregarán prendas de agua a los que cumplan funciones de reparto en todos los casos de uso, será obligatorio y las empresas que no entreguen dichas prendas, abonarán una cantidad compensatoria equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, en concepto de desgaste de ropa, cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las citadas prendas de trabajo.

ARTÍCULO 17º.- DIETAS

El trabajador que por necesidad del servicio hubiera de efectuar desplazamiento fuera de su centro habitual de trabajo, percibirá en concepto de dieta completa y media dieta la cantidad equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

En caso de pernoctar se percibirán las mismas cantidades que indiquen los justificantes aportados en cada caso.

ARTÍCULO 18º.- PLUS ASISTENCIA

Las empresas abonarán a sus trabajadores un plus de asistencia equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto, por día trabajado efectivo,

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

considerándose como tales, los que el trabajador permanezca en I.T derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional exclusivamente.

Se entenderá por Enfermedad Profesional, la que los Órganos de la Seguridad Social, así lo cualifiquen en el ámbito de este sector.

ARTICULO 19º PLUS DE TRABAJO EN CAMARAS

Aquellos trabajadores que realicen funciones en Cámaras Frigoríficas y permanezcan en estas más del 50% de su jornada mensual y cuya temperatura en éstas, esté entre 0º y 5º, percibirán un plus equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto. Cuando se realicen labores en Cámaras de frío negativo, los trabajadores percibirán un plus, el cual deberá ser pactado por las empresas con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores si estos no existiesen, en el período de 3 meses de la publicación del Convenio en el BOC. En las empresas que tengan condiciones más beneficiosas se seguirá manteniendo

ARTICULO 20º PLUS DE CARRETIILERO

A partir del 1.1.2008 los trabajadores que conducen carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor de carretillas elevadoras, y realizan esta tarea el 50% o más de su jornada mensual y se corresponda a su función principal, percibirán anualmente un plus de carretillero equivalente a la diferencia salarial entre el Grupo VI y Grupo V.

El pago se efectuará, salvo pacto en contrario, prorrateado en 15 mensualidades iguales, no siendo absorbible y compensable, consolidándose a los seis meses de la realización de funciones de carretillero.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todos los trabajadores un plus de transporte equivalente a lo reflejado en las tablas salariales para este concepto.

ARTÍCULO 22.- NOCTURNIDAD

Los trabajadores que presten servicios entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un complemento por nocturnidad del 20% del precio hora, complemento más antigüedad y plus de carretillero a los que corresponda, respetándose aquella condición más beneficiosa que se venga aplicando en las empresas a título individual o general.

ARTÍCULO 23º.- ESPECIALISTAS DE IDIOMAS

Los trabajadores que tuvieran conocimientos amplios de idiomas y a petición de la empresa pusieran los mismos a disposición de ésta, tendrá un plus de un 10% sobre su salario.

ARTÍCULO 24º.- PLURIEMPLEO

Las empresas acogidas en el presente Convenio, se comprometen a no emplear a aquellas personas que sean trabajadores en activo o que tenga la condición de jubilados.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATACIÓN

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán en su plantilla el 70% de trabajadores fijos en cómputo anual

No se podrán utilizar a trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal en una cantidad superior al 12% de número de trabajadores de cada empresa.

CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se realizarán por incremento de ventas o campañas específicas. A los efectos de lo previsto en Real Decreto ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación, las empresas que contraten trabajadores a jornada completa por circunstancias de la producción podrán ampliar la duración de estos contratos hasta un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses. Si el contrato inicial es menor de 6 meses, las prórrogas de éste no serán inferiores a un mes.

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Estos contratos se realizarán para adecuación de programas informáticos, funciones de reparto, almacenaje o ampliación de centros de trabajo, así como promociones de productos. Enviándose comunicación a la representación de los trabajadores.

Los Contratos a Tiempo Parcial, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y la prórroga ó prórrogas de los mismos, en el plazo máximo de 10 días desde su formalización.

CONTRATO DE RELEVO.- JUBILACION PARCIAL CON MENORES DE 65 AÑOS

Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial, cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.

Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo

Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- Si tienen 60 años de edad real y la condición de “mutualistas” el 1 de enero de 1967, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166.2.a) y la Disposición Transitoria Tercera de la Ley General de la Seguridad Social
- Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real. Hasta 31.12.2012, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos antes de 25-05-2010, podrán acceder a las siguientes edades:
- -60 años si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- -60 años y 6 meses en el resto de los casos
- La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido)
- Periodo mínimo de cotización; 30 años de cotizaciones efectivas (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras)
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, deberá comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, con 15 días de antelación, acompañando una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, si el contrato temporal es de duración superior a seis meses, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a éste, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados con un tope de 15 días.

Todo trabajador estará obligado a avisar al empresario con 15 días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa mas de seis meses, o bien con 5 días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados.

ARTÍCULO 26º.- PUNTUALIDAD

Se acuerda por ambas partes una flexibilidad horaria de cinco minutos al día en tres ocasiones durante un mes, sin perjuicio de que se trabajen efectivamente las horas pactadas en este Convenio.

ARTÍCULO 27º.- EMPLEO

Ante la grave situación de empleo en todo el ámbito nacional, las empresas afectadas por este Convenio, se comprometen durante la vigencia del mismo a intentar mantener los puestos de trabajo actual para los años, 2014, 2015, 2016 y 2017.

ARTÍCULO 28º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Con independencia de aquellos contratos regulados especialmente por la Ley que exigen periodos de formación, las empresas firmantes del presente Convenio se obligan a conceder permisos retribuidos a los trabajadores para la asistencia a cursos de formación, siempre que a juicio de la empresa se consideren necesarios y exista mutuo acuerdo entre las partes, durante 2014, 2015, 2016 y 2017 se acuerda adherirse al Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional.

ARTÍCULO 29º.- PERIODOS DE PRUEBA

El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente Convenio, estará sujeto a un periodo de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda y será el que se detalla en la siguiente escala:

Técnicos titulados de grado superior	6 meses
Técnicos titulados de grado medio	6 meses
Jefe de División	6 meses
Jefe de Personal	6 meses
Jefe de Compras	6 meses
Jefe de Ventas	6 meses
Encargado General	3 meses
Vendedor Autoventa	3 meses

El resto del personal afectado por este convenio, tendrá los siguientes periodos de prueba: Contratos con duración superior a seis meses dos meses de prueba. Contratos con duración inferior a seis meses, un mes de prueba

Durante este periodo tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurridos el plazo referido el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo transcurrido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos del tiempo de servicio.

ARTÍCULO 30º.- POLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas vendrán obligadas a contratar una Póliza de Accidentes a favor de sus trabajadores o derechohabientes con las siguientes indemnizaciones:

20.545 Euros.- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez del trabajador.

14.381 Euros.- En caso de muerte del trabajador.

En cualquier caso, la referida póliza sólo alcanzará a los procesos iniciados a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOC.
Las empresas entregarán una copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores.

El Comité de Empresa, tendrá las siguientes competencias:

Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad, acciones o participaciones de los documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que estos. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornada así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempo establecido de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y su causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad laboral, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Ejercer la labor de:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de seguridad social, empleo así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con la pactada en los Convenios Colectivos.

Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo concerniente a los párrafos 1.2.3 y 4 de este artículo aún después de dejar de pertenecer al mismo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se establece en los Convenios Colectivos las siguientes garantías:

- a) Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en este caso, serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- d) Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados del Personal de cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representaciones de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores	30 horas.
De 501 a 750 trabajadores	35 horas.
De 751 en adelante	40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro de máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en lo que sean afectados por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en el que los mismos presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales. El Comité o Delegados de Personal de la Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

ARTÍCULO 32º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del grupo profesional cuando el trabajador posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer la prestación laboral.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El trabajador podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional cuando existan razones técnicas y organizativas que los justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo necesario el acuerdo del trabajador y la notificación a sus representantes legales.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que corresponda la suya, percibirá la diferencia retributiva correspondiente.

Cuando las funciones de superior categoría se realicen durante seis meses o un año y ocho en dos años, al trabajador se le reconocerá dicha categoría superior. Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades imprevisibles en la empresa, previo acuerdo del trabajador y notificación a los representantes legales, respetándose los salarios y categorías reconocidas al trabajador, previas a la movilidad.

ARTÍCULO 33º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Las empresas solamente podrán efectuar desplazamientos a los trabajadores en base a razones técnicas u organizativas, debiendo el empresario abonar además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. En caso de necesidad de desplazamiento, el empresario negociará con los representantes de los trabajadores, la persona o personas adecuadas para ello. El desplazamiento nunca superará la duración de 12 meses, en un periodo de tres años, de ser así se considerará traslado.

ARTÍCULO 34º.- TRASLADOS

Con 30 días de antelación al traslado se procederá a un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, tanto si el traslado es individual como colectivo. La duración del traslado no será inferior a 30 días.

El trabajador afectado podrá optar entre la aceptación del traslado o la extinción de la relación laboral con derecho a una indemnización de 25 días por cada año de servicio en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con los límites establecidos en el despido objetivo

Si el trabajador opta por el traslado percibirá además de los salarios una compensación por los gastos de viaje, tanto propios como de sus familia, que no serán inferiores a los ocasionados por dicha circunstancia.

ARTÍCULO 35º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años. Deberán solicitar el reingreso en el plazo de un mes, salvo que la duración de la excedencia se hubiere concretado con la empresa, tanto su inicio como su reincorporación.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ARTÍCULO 36º.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tienen derecho a percibir igual salario.
- b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.

ARTÍCULO 37º.- CONTRATOS EN FORMACIÓN

Las empresas utilizarán el Contrato de Formación con el objeto de posibilitar al trabajador la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. En este sentido solo se podrá contratar hasta el máximo de 3 años a las siguientes categorías:

Programador, Cajero, Administrativo, Dependiente, Carnicero, Charcutero, Pescadero, Vendedor, Viajante, Grabador-Operador, Vendedor-Autoventa.

En tanto que el rotulista, la duración del contrato será como máximo de UN AÑO.

El salario base será el 75%, 85% y 95% para el primero, segundo y tercer año, respectivamente, calculados sobre el salario que para cada una de las categorías figura en la tabla salarial del Convenio.

En el supuesto de que el tiempo de formación teórica presencia alternándola con el trabajador, supere el 15% mínimo, se podrá reducir el salario en el mismo porcentaje que supere el mínimo fijado.

ARTÍCULO 38º.- EFECTOS

Este Convenio tendrá plenos efectos desde el momento de su aprobación sin que sea preciso para su vigencia la correspondiente publicación.

ARTÍCULO 39º.- DIFERENCIAS ECONOMICAS

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio cuyos efectos se han fijado desde el 1 de diciembre del año 2015, serán satisfechas como máximo a los 30 días siguientes a la publicación en el BOC.

ARTÍCULO 40º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Se estará a lo dispuesto en el ANEXO II del presente Convenio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ARTÍCULO 41º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo dispuesto en el ANEXO I del presente Convenio.

ARTÍCULO 42º.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial Laboral de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a los establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.
- d) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

ARTÍCULO 43º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ARTÍCULO 44.- COMISION PARITARIA MIXTA

Para lo no previsto en el presente Convenio y para su interpretación, vigilancia y cumplimiento se crea una Comisión Paritaria Mixta compuesta por tres miembros de cada una de las partes negociadoras del presente Convenio nombradas para cada ocasión.

ANEXO I

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 1º.- La empresa podrá sancionar las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

ARTÍCULO 2º.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

ARTÍCULO 3º.- FALTAS LEVES.- Se considera faltas leves las siguientes:

- a) Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
- f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
- i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

ARTÍCULO 4º.- FALTAS GRAVES.- Se considerará como faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- d) Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- e) Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa o sacarlo de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- f) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- g) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- h) La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

ARTÍCULO 5º.- FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta ajena o propia sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo
- h) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- i) Malos tratos de palabra u obra o la falta grave del respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- j) Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al procedo productivo e imagen de la empresa.
- m) La embriaguez y el consumo de sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo de forma continuada. Si fuese una sola vez será constitutivo de falta grave.
- n) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
- o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haber se producido la misma.

ARTÍCULO 6º.- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

ARTÍCULO 7º.- SANCIONES MÁXIMAS.-

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

POR FALTAS MUY GRAVES: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ARTÍCULO 8º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas LEVES a los DIEZ DIAS, para las faltas GRAVES a los VEINTE DIAS y para las MUY GRAVES a los SESENTA DÍAS, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los SEIS MESES de haberse cometido.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GERENTE.- Coordina y se responsabiliza de las actuaciones de la empresa en una zona geográfica de la misma, dependiendo jerárquicamente del Director, participando en la política de la empresa.

DIRECTOR.- Coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección de su cargo, estando a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma.

JEFE DE PERSONAL, JEFE ADMINISTRATIVO, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS, JEFE DE ALMACÉN.- Es el que está a cargo de un departamento de la Empresa con responsabilidad sobre el mismo.

TITULADOS DE GRADO SUPERIOR.- Es quien en posesión de un título superior y a petición de la empresa ejerce funciones propias del mismo.

ENCARGADO GENERAL.- Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen otros o quien asume la dirección de varios centros de trabajo.

ANALISTA.- Es quién con el correspondiente título desarrolla y elabora programas informáticos acordes a las necesidades de la empresa y se responsabiliza de su correcto funcionamiento.

JEFE DE SUCURSAL.- Está al frente de una sucursal y realiza por delegación, las funciones propias de la misma.

ENCARGADOS DE ESTABLECIMIENTO.- Está al frente de un centro de trabajo de la empresa y dirige operativamente el mismo.

JEFE DE SECCIÓN.- Está al frente de una sección de la empresa con mando directo del personal afectado a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.

SUPERVISOR.- Es el trabajador que con dependencia directa de la empresa, coordina las actividades de los centros de venta de la misma procurando el mejor funcionamiento operativo de ellos.

GESTOR.- Se responsabilizará de la ordenación de las tareas de producción y almacenamiento, administración, recursos humanos y red de ventas, tendrá dependencia jerárquica del Jefe del departamento correspondiente.

VIAJANTE O VENDEDOR.- Realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecerte los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes. Pueden realizar funciones de cobro al contado de sus ventas, siempre que lo acuerden previamente con la empresa, de manera individual.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CORREDOR DE PLAZA.- Es el trabajador que realiza las mismas funciones que el vendedor, pero limitadas a clientes o establecimientos situados en la misma localidad de la empresa para la que trabaja.

DEPENDIENTE.- Elabora pedidos, orienta a los clientes, realiza las ventas y recuento de mercancía, disponiendo los artículos para su venta, teniendo los conocimientos de cálculo precisos.

CAJERO/A.- Tendrá conocimientos de contabilidad, y ejecutará pagos y cobros, así como el arqueo diario.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Realiza trabajos administrativos de su departamento, redacta correspondencia o contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

PROGRAMADOR.- Realiza aplicaciones y/o programas informáticos.

ROTULISTA.- Confecciona toda clase de carteles promocionales, rótulos y trabajos similares, contribuyendo al buen ambiente comercial.

PROFESIONALES DE OFICIO.- Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías.- Oficial de 1ª de 2ª y Ayudante.- Se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realicen trabajos sencillos de su oficio y colaboran de 1ª y 2ª.

CONDUCTORES-REPARTIDORES.- Quienes conducen los vehículos a motor para el reparto de las mercancías y pedidos. Serán asimilados a oficiales de 1ª o 2ª conforme al carnet preciso para conducir el vehículo utilizado.

MOZOS ESPECIALISTAS.- Colocan las mercancías en las estanterías disponiendo de su ubicación, preparan pedidos para su distribución y las devoluciones a los proveedores, utilizando para ello los medios técnicos a su alcance.

ENVASADOR/A.- Quien realiza el peso y distribución de los productos en los embalajes o contenedores precisos para su distribución y venta al detal.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones y realiza trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación, mecanografía, etc.

ASPIRANTE.- Es el trabajador menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.

AUXILIAR DE CAJA.- Colabora en las funciones de Caja y en el cobro de las ventas al contado y cualquier otra función semejante, si no es precisa su presencia en caja, y por razones organizativas, puede realizar trabajos de reposición de productos.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

MOZO.- Efectúa la carga, transporte, la descarga y el etiquetaje y preparación de las mercancías o realiza trabajos similares que exijan predominantemente esfuerzo físico.

REPONEDOR.- Es quién realiza los trabajos de colocación, cuidado y control de la mercancía, realiza el marcaje de los precios de los productos a la venta y orienta al cliente sobre los precios. Salarialmente estará equiparado al mozo.

AYUDANTE.- Auxilia a los dependientes y profesionales de oficio en sus funciones propias, facilitando la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el ayudante realiza funciones específicas de Dependiente o de Profesional de Oficio, se le reconocerá la pertinente categoría con la retribución correspondiente.

SERENO.- Realiza el control diurno y nocturno, dentro de las dependencias de la empresa.

TELEFONISTA.- Atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

ORDENANZA.- Es quién realiza los recados, recoge y entrega la correspondencia

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Quienes realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo.

APRENDIZ.- Es el trabajador contratado para el aprendizaje de una profesión u oficio, colaborando con los trabajos propios de la misma.

APRENDIZ DE CONTRATO FORMATIVO.- Es quién tiene relación regulada mediante el pertinente contrato laboral para la formación al objeto de adquirir los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y reguladas por las disposiciones legales y del presente Convenio.

Todas las categorías definidas en el presente Convenio Colectivo, mantendrán en orden y limpieza su área de trabajo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

TABLAS SALARIALES ANEXO III

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA A PARTIR DEL 01 DE DICIEMBRE DEL **AÑO 2015**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECCION	1.516,57 €	22.748,55 €
GRUPO II		
TITULADO SUPERIOR	1.502,31 €	22.534,65 €
GERENTE	1.502,31 €	22.534,65€
GRUPO III		
JEFE DE PERSONAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE VENTAS	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE COMPRAS	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.331,45 €	19.971,75 €
ANALISTA	1.331,45 €	19.971,75 €
ENCARGADO GENERAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE SUCURSAL	1.331,45 €	19.971,75 €
JEFE DE ALMACEN	1.331,45 €	19.971,75 €
GRUPO IV		
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1.110,73 €	16.660,95 €
ENCARGADO DE ALMACEN	1.110,73 €	16.660,95 €
JEFE DE SECCION	1.110,73 €	16.660,95 €
GESTOR	1.110,73 €	16.660,95 €
CONTABLE	1.110,73 €	16.660,95 €
VENDEDOR	1.110,73 €	16.660,95 €
VIAJANTE	1.110,73 €	16.660,95 €
GRUPO V		
OFICIAL ADMON.	1.003,93 €	15.058,95 €
OFICIAL 1ª	1.003,93 €	15.058,95 €
SUPERVISOR	1.003,93 €	15.058,95 €
PROGRAMADOR	1.003,93 €	15.058,95 €
VENDEDOR AUTOVENTA	1.003,93 €	15.058,95 €
CAPATAZ	1.003,93 €	15.058,95 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	1.003,93 €	15.058,95 €
CORREDOR DE PLAZA	1.003,93 €	15.058,95 €
CAJERO	1.003,93 €	15.058,95 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA A PARTIR DEL 01 DE DICIEMBRE DEL **AÑO 2015**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO VI		
GRABADOR	986,13 €	14.791,95 €
OFICIAL II	986,13 €	14.791,95 €
MOZO ESPECIALIZADO	986,13 €	14.791,95 €
DEPENDIENTE MAYOR	986,13 €	14.791,95 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	986,13 €	14.791,95 €
GRUPO VII		
AUXILIAR CAJA	954,07 €	14.311,05 €
AYUDANTE DE OFICIO	954,07 €	14.311,05 €
DEPENDIENTE	954,07 €	14.311,05 €
MOZO	954,07 €	14.311,05 €
GRUPO VIII		
PERSONAL DE LIMPIEZA	945,54 €	14.183,10 €
CONSERJE	945,54 €	14.183,10 €
TELEFONISTA	945,54 €	14.183,10 €
VIGILANTE	945,54 €	14.183,10 €
REPONEDOR	945,54 €	14.183,10 €
ENVASADOR	945,54 €	14.183,10 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	945,54 €	14.183,10 €
GRUPO IX		
APRENDICES MENORES DE 18 AÑOS	699,80 €	10.497 €
ASPIRANTES MENORES DE 18 AÑOS	699,80 €	10.497 €
PRENDAS DE TRABAJO	241,54€	
PLUS DE TRANSPORTE	24,37 €	
MEDIA DIETA	11,99 €	
PLUS ASISTENCIA	4,40 €	
DIETA	23,85 €	
BOLSA DE VACACIONES	289,61 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS ENTRE 0º Y 5º	30,44 €	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

TABLAS SALARIALES ANEXO III

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA PARA EL **AÑO 2.016**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
DIRECCION	1.535,53 €	23.032,95 €
GRUPO II		
TITULADO SUPERIOR	1.521,09 €	22.816,35 €
GERENTE	1.521,09 €	22.816,35 €
GRUPO III		
JEFE DE PERSONAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE VENTAS	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE COMPRAS	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.348,09 €	20.221,35 €
ANALISTA	1.348,09 €	20.221,35 €
ENCARGADO GENERAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE SUCURSAL	1.348,09 €	20.221,35 €
JEFE DE ALMACEN	1.348,09 €	20.221,35 €
GRUPO IV		
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1.124,61 €	16.869,15 €
ENCARGADO DE ALMACEN	1.124,61 €	16.869,15 €
JEFE DE SECCION	1.124,61 €	16.869,15 €
GESTOR	1.124,61 €	16.869,15 €
CONTABLE	1.124,61 €	16.869,15 €
VENDEDOR	1.124,61 €	16.869,15 €
VIAJANTE	1.124,61 €	16.869,15 €
GRUPO V		
OFICIAL ADMON.	1.016,48 €	15.247,20 €
OFICIAL 1ª	1.016,48 €	15.247,20 €
SUPERVISOR	1.016,48 €	15.247,20 €
PROGRAMADOR	1.016,48 €	15.247,20 €
VENDEDOR AUTOVENTA	1.016,48 €	15.247,20 €
CAPATAZ	1.016,48 €	15.247,20 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	1.016,48 €	15.247,20 €
CORREDOR DE PLAZA	1.016,48 €	15.247,20 €
CAJERO	1.016,48 €	15.247,20 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

TABLA SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE
ALMACENISTAS DE COLONIALES DE CANTABRIA PARA EL **AÑO 2.016**

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
GRUPO VI		
GRABADOR	998,46 €	14.976,90 €
OFICIAL II	998,46 €	14.976,90 €
MOZO ESPECIALIZADO	998,46 €	14.976,90 €
DEPENDIENTE MAYOR	998,46 €	14.976,90 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	998,46 €	14.976,90 €
GRUPO VII		
AUXILIAR CAJA	966,00 €	14.490,00 €
AYUDANTE DE OFICIO	966,00 €	14.490,00 €
DEPENDIENTE	966,00 €	14.490,00 €
MOZO	966,00 €	14.490,00 €
GRUPO VIII		
PERSONAL DE LIMPIEZA	957,36 €	14.360,40 €
CONSERJE	957,36 €	14.360,40 €
TELEFONISTA	957,36 €	14.360,40 €
VIGILANTE	957,36 €	14.360,40 €
REPONEDOR	957,36 €	14.360,40 €
ENVASADOR	957,36 €	14.360,40 €
AYUDANTE DE DEPENDIENTE	957,36 €	14.360,40 €
GRUPO IX		
APRENDICES MENORES DE 18 AÑOS	708,55 €	10.628,25 €
ASPIRANTES MENORES DE 18 AÑOS	708,55 €	10.628,25 €
PRENDAS DE TRABAJO	244,56 €	
PLUS DE TRANSPORTE	24,67 €	
MEDIA DIETA	12,14 €	
PLUS ASISTENCIA	4,46 €	
DIETA	24,15 €	
BOLSA DE VACACIONES	293,23 €	
PLUS TRABAJO CAMARAS ENTRE 0º Y 5º	30,82 €	

2016/4461

CVE-2016-4461

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4462 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Teka Industrial, S.A., para el periodo 2015-2018.*

Código 39001012011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teka Industrial S. A. Centro de trabajo de Santander, con vigencia durante el periodo 2015-2018, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores; 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 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 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 texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

***CONVENIO COLECTIVO TEKA INDUSTRIAL S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER (CANTABRIA)***

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1º. Ámbito territorial
Artículo 2º. Ámbito funcional
Artículo 3º. Ámbito personal
Artículo 4º. Ámbito temporal
Artículo 5º. Denuncia
Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

Sección 2.ª Compensación , Absorción y garantías personales

Artículo 7º. Compensación y absorción
Artículo 8º. Garantía personal

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9º. Jornada de trabajo.
Artículo 10º. Horario de trabajo
Artículo 11º. Calendario laboral
Artículo 12º. Reducciones de jornada
Artículo 13º. Vacaciones anuales
Artículo 14º. Licencias retribuidas
Artículo 15º. Permisos por estudios
Artículo 16º. Licencias no retribuidas

CAPÍTULO TERCERO

***INICIO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION
PROFESIONAL***

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 17º. .- Inicio de la relación laboral. Periodo de Prueba
Artículo 18º. .- Extinción de la relación laboral.
Artículo 19º. .- Extinción del contrato por voluntad del trabajador
Artículo 20º. .- Excedencias

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 21º. .- Clasificación profesional
Artículo 22º. .- Criterios de clasificación profesional

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª Retribución fija

Artículo 23º. Retribución fija.
Artículo 24º. Gratificaciones extraordinarias

Sección 2.ª otros conceptos retributivos

Artículo 25º. Plus de distancia
Artículo 26º. Plus nocturno
Artículo 27º. Plus por trabajos penosos
Artículo 28º. Paga de asistencia.
Artículo 29º. Actividad.
Artículo 30º. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos y subalterno.
Artículo 31º. Plus de convenio
Artículo 32º. Complemento personal A
Artículo 33º. Complemento Jefe de Equipo
Artículo 34º. Horas Extraordinarias

Sección 3.ª otros beneficios

Artículo 35º. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral
Artículo 36º. Complemento I.T por accidente
Artículo 37º. Seguro de vida
Artículo 38º. Atenciones sociales.

CAPÍTULO QUINTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39º. Principios de ordenación.
Artículo 40º. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.
Artículo 41º. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42º. Ropa de trabajo
Artículo 43º. Seguridad y Salud Laboral

CAPÍTULO SEPTIMO

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 44º. Derechos y garantías sindicales
Artículo 45º. Secciones sindicales.
Artículo 46º. Descuento en nómina de la cuota sindical
Artículo 47º. Asambleas.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

- Artículo 48º. Comisión paritaria
 - Artículo 49º. Conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Artículo 50º. Política de igualdad
 - Artículo 51º. Violencia y acoso
 - Artículo 52º. Trabajadora víctima de violencia de género
 - Artículo 53º. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.
- Disposición Adicional Primera
- Disposición Adicional Segunda
- Disposición Transitoria Única
- Disposición Derogatoria Única

CAPÍTULO PRIMERO

Sección 1.ª *Ámbito de aplicación y vigencia*

Artículo 1º. *Ámbito territorial*

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la Empresa y de otra, en representación social, los miembros del Comité de Empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A, adscritos al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander (Cantabria).

Artículo 2º. *Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la Empresa Teka Industrial S.A. y sus trabajadores, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a la fabricación y comercialización de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

Artículo 3º. *Ámbito personal*

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en Teka Industrial S.A centro de trabajo de Santander, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el Convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con Grupo Profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Artículo 4º. *Ámbito temporal*

El periodo de duración del presente Convenio será de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2018, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5º. *Denuncia*

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2019 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, o en su caso el Juzgado de lo Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulasen o no aprobasen algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados o anulados.

Sección 2.ª Compensación , Absorción y garantías personales

Artículo 7º. Compensación y absorción

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan las que venía rigiendo anteriormente y a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengán determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, considerada globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados a las establecidas en este convenio, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8º. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL , VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9º. Jornada de Trabajo.

Las horas de presencia de todo el personal serán de 1.760, de lunes a viernes, para los años 2015, 2016, 2017, y 2018, que coincidirán con las efectivamente trabajadas en la jornada partida. El personal a jornada continua trabajará 1.705 horas, los años 2015, 2016, 2017 y 2018 de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 10. Horario de Trabajo

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:

Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,00 y de 15,00 a 18,00 horas.

Viernes: de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos, y por consiguiente 7,75 horas de trabajo efectivo, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre, en cuyo periodo el horario será de Lunes a Viernes, de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y por consiguiente, 7,75 horas de trabajo efectivo.

El personal de Fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 1 de Junio al 30 de Septiembre.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Si por necesidades de producción fuera necesario cambiar la jornada partida por la continuada o viceversa, se preavisará con una antelación mínima de una semana.

2) Personal obrero, técnico o administrativo de fábrica en turnos continuos:

De Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas.

3) Personal de oficinas centrales:

Oficinas Generales:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,40 h.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas será de 8 horas y 55 minutos, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:10 horas a 18:55 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva a partir de 2016 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con Horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

Oficinas Técnicas:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,41h

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas técnicas será de 8 horas y 56 minutos, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:11 horas a 18:56 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva a partir de 2016 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

La dirección podrá establecer otros horarios para los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 11º. Calendario Laboral.

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación (antes del 15 de diciembre). En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, y los que así se determinen en el calendario laboral, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

Artículo 12º. Reducciones de Jornada

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente, así pues, quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador deberá aportar a la empresa junto a la solicitud documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

Artículo 13º. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el mes de Agosto. En los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T. las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades de la empresa, disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Cuando por necesidades de la Empresa se tengan que disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, o en fechas fuera de las vacaciones establecidas en el calendario laboral, se disfrutará dos días más laborables.

La retribución de la prima de actividad de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho periodo devengará los mismos emolumentos salariales que el trabajador hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de septiembre de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T y Paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 14. Licencias retribuidas

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base convenio, prima media actividad, complementos personales y plus de convenio, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Por fallecimiento de familiares, en línea consanguínea:
- 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge
 - 7 días naturales en caso de fallecimiento de hijos
 - 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos
 - 3 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

- b) Por fallecimiento de familiares por afinidad:

- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos.
- 3 días naturales, en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

c) 2 días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo repartirse en 4 medios días o también en 1 día o dos medios días siempre que coincidan con el periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

d) 2 días laborables, nacimiento de un hijo, pudiendo ampliarse a dos días más en caso de parto por cesárea, y en ambos casos, repartirse en medios días y corresponderán en primer lugar los dos días naturales por intervención quirúrgica y a continuación los dos días laborables por alumbramiento.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- e) El día de la boda, en caso de padres, hijos o hermanos.
- f) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado ó domingo y en los demás casos desde el día de la boda.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo, en el que deberá constar la hora de finalización de la consulta. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas al año, debiéndose justificar de la misma forma que las consultas de especialistas. Asimismo el trabajador podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acompañamiento a hijos menores de 16 años y familiares dependientes primer grado consanguinidad al médico y siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo. En el supuesto que el padre y la madre del menor trabajen en la empresa, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.
- h) Un día laborable en caso de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización del propio trabajador, su cónyuge, padres hijos consanguíneos o tutelados.
- i) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.
- j) Un día laborable por traslado de domicilio.
- k) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable. (Art.37.3.f TRLET).
- l) Lactancia de un hijo menor de 9 meses; desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con 3 opciones:
- 1º.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
 - 2º.- Reducción de la jornada normal en media hora, al comienzo o al final de la misma.
 - 3º.- Acumulación del permiso en ocho días laborables completos a disfrutar a la finalización del permiso de maternidad.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial. Es decir, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada a la oficina de Personal –Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

Para los apartados a, b, c, d y h podrá ampliarse el tiempo cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

- de 75 a 300 km., dos días
- de más de 300 km., tres días

Artículo 15. Permisos por estudios

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 13 de este convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo en el departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Artículo 16. Licencias no retribuidas

El trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa, dispondrá de un día de licencia no retribuida para asuntos propios dentro del año natural. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con una semana de antelación. La empresa facilitará este permiso, salvo que por ocupación de servicio no pudiera concederlo. Se entiende en todo caso que existe ocupación de servicio cuando el número de solicitudes para el día exceden del 2% correspondiente a cada grupo profesional general (Personal operario, Personal subalterno, Personal Empleado Administrativo y Personal titulado). Si el número de solicitudes sobrepasara el límite establecido (2%), el criterio de asignación del disfrute será por fecha de solicitud.

CAPÍTULO TERCERO

INICIO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION PROFESIONAL

Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 17.- Inicio de la relación Laboral. Periodo de Prueba

La incorporación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. En esta materia será de aplicación lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo. La

Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El personal operario obrero de nuevo ingreso se incorporará a la Empresa al Grupo 7 con la categoría de peón.

El periodo de prueba es el que se detalla a continuación:

- Grupos 06 y 07: Quince días.
- Grupo 04 y 05: Un mes.
- Grupo 03: Un mes.
- Grupo 02: Dos meses
- Grupo 01: Tres meses.
- Grupo 00: Seis meses.

No obstante, los periodos de prueba mencionados, se estará a los periodos de prueba que según la modalidad contractual utilizada vengan fijados de forma reglamentaria por la legislación (contratos formativos).

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción y/o acogimiento que afecte al empleado durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Si se produce una baja por jubilación anticipada, defunción o invalidez derivada de accidente de trabajo, la vacante se cubrirá mediante una contratación indefinida siempre que el volumen de temporalidad de la plantilla supere el 15% de media en los últimos 12 meses. Se entiende que tanto el volumen de temporalidad como la cobertura de vacante queda referida al respectivo Grupo profesional donde se produce la vacante. En estos contratos, deberá incluirse el periodo de prueba establecido en el presente artículo en función del Grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

Artículo 18. Extinción de la relación laboral.

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 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.

Artículo 19. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes al Grupo Profesional 00: Mínimo sesenta días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2: Treinta días naturales.
- c) Trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6, 7: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Serán justas causas para que el trabajador pueda extinguir su contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 50 del E.T. En tales casos, y según establece el citado cuerpo legal, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas para el despido improcedente.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que la haya solicitado para trabajar en otra empresa del sector en España. En otro caso, tendrá derecho a reintegrarse en la empresa en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que solicite su reincorporación como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación. En este supuesto, la excedencia se podrá conceder mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la empresa.

Los operarios de fábrica podrán solicitar la incorporación al trabajo, con anterioridad al término de la excedencia, estando condicionada su incorporación a la decisión de la Empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

4. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior al provincial o superior.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su paso a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical.

Sección 2.ª Clasificación profesional

Artículo 21. Clasificación Profesional

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en la Tabla de Clasificación profesional del Anexo I. La fecha de efectos de la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016, entrando en vigor a partir de dicha fecha.

Artículo 22. Clasificación Profesional - Criterios

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. En el Anexo A se establece la definición de los criterios de cada grupo profesional.

La estructura de encuadramiento constará de 7 grupos profesionales.

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONOMICAS

Sección 1.ª Retribución fija

Artículo 23. Retribución fija.

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario Base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

A continuación se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

Salario Base de Convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior o vigente hasta la fecha en cuanto a condiciones económicas se refiere, y las condiciones incluidas en este Convenio Colectivo con los efectos otorgados.

En el caso particular de la firma del presente convenio, recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio anterior y vigente hasta 31.12.2015 en su caso, "Complemento ad Personam", "Complemento personal B", Asistencia Empleados, Actividad Empleados, menos salario de Convenio que actualmente entra en vigor. En consecuencia dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por el trabajador que esté en plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otro trabajador.

El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el salario de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

Complemento personal «E»: Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario del convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus valor objetivo y mejora voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

La fecha de efectos de la nueva estructura salarial acorde con la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Cada una de estas gratificaciones tendrá un importe de 30 días de Salario Base de Convenio, Complemento "H, Complemento personal A y "Complemento E" para quienes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones de incapacidad temporal no afectarán al devengo y posterior percibo de las gratificaciones extraordinarias.

Sección 2.ª otros conceptos retributivos

Artículo 25. Plus de Distancia

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio vienen percibiéndolo, con arreglo a lo establecido en las normas

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos está fijado en 0,11 Euros.

Artículo 26. Plus Nocturno.

El personal que trabaje entre las 22,00h y las 6,00h horas del día siguiente, percibirá un complemento por trabajo nocturno de 13,68 Euros por día trabajado en dicho horario.

En el caso de que se trabajen cuatro o más horas por trabajo nocturno se abonará la jornada completa.

Artículo 27. Plus por Trabajos Penosos

El complemento por penosidad, se abonará exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirá durante el año 2015 en 8,00 Euros por día real de trabajo, cualquiera que fuese el grupo profesional del trabajador.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

Artículo 28. Paga de Asistencia.

Mensualmente se abonará a cada trabajador adscrito a los grupos profesionales de operario la cantidad de 80.34 Euros, promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida de los primeros 26,64 euros, se efectuará a razón de 13,32 Euros por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 26,64 euros además, una penalización de 2.45 euros por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos y no retribuidos.

Artículo 29. Actividad.

En la implantación de los sistemas de actividad el departamento de Ingeniería de Producción contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las informaciones que crean oportunas en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

A efecto de la determinación del incentivo a percibir una vez fijados los métodos de trabajo y la actividad, se valorará el trabajo realizado por los operarios de acuerdo con la medición efectuada o en su defecto, piezas asignadas.

Hasta que se realice tal medición, o asignación de piezas, se abonará un incentivo equivalente a la media diaria de la División en la que presta sus servicios el operario, siempre que alcance al menos la misma producción que venía realizando con anterioridad.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Los tiempos de preparación se abonarán al 90% la primera media hora y el resto del tiempo al 100%, en ambos casos, de los incentivados.

Los tiempos de incidencias se abonarán a la prima media de los últimos 30 días de la División en la que presta sus servicios el operario.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición (servicios generales, conductores de carretillas, mantenimiento, etc.) se abonará la media general de la Fábrica salvo los casos de los jefes de equipo, y operarios no sujetos a control que percibirán la media que por el concepto de incentivo alcance su División.

En caso de discrepancia respecto a los nuevos tiempos establecidos, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA.

La existencia de discrepancias en este sentido no suspenderá el sistema de control fijado.

Cuando el resultado sea favorable a los trabajadores se rectificarán los tiempos previstos, abonando la empresa las diferencias así como el costo de aquel.

En caso contrario, se deducirán las cantidades abonadas de más.

Las actividades estarán supeditadas a la obtención de la calidad aceptable por el Manual de Calidad, es decir, que el trabajador que produzca la falta de calidad se verá privado del cómputo de las piezas o trabajos defectuosos, para el cálculo de la prima que pueda corresponder.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0" y estar dispuestos a tomar las medidas para ello, llegando a anularse los incentivos si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

La actividad alcanzada se calculará por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{tiempo concedido} \times \text{cantidad producida}}{\text{Tiempo invertido}}$$

La prima se devengará diariamente y la retribución será la que a continuación se señala:

Índice de actividad	Euros /hora
101	0,0632
105	0,3164
110	0,6328
115	0,9492
120	1,6733
125	1,8992
130	1,9918

Revisión de cronometrajes:

Los tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

- 1.- por reforma de los métodos y procedimientos industriales

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 2.- cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo
- 3.- si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 30. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos, subalternos.

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece a partir del 01.01.2016 para el personal titulado/técnico, administrativos y subalterno un complemento de actividad por importe de 292,31.-€ /mes a percibir en 14 mensualidades.

Artículo 31. Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de 11,42 Euros para el personal obrero Grupo 5 y 6 (especialista) y de 10,68 Euros para el personal obrero Grupo 7 (peón) por un día efectivamente trabajado.

Las cantidades mencionadas se condicionan a la obtención de una actividad anual de fábrica de 120. Esta actividad media será la resultante en los trabajos de tiempos medidos.

Artículo 32. Complemento personal A

Este complemento es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales reconocidas por la Empresa a título individual, y por excepcional esfuerzo productivo realizado durante el ejercicio contable 2009 y el primer semestre del año 2010 por el personal obrero de la plantilla del centro de trabajo de Santander. En consecuencia, la Empresa compensará al personal obrero que estén en plantilla activa de la Empresa a 31 de julio de 2010, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, con una cantidad anual de; 1.074,56 euros prorrateada en dos 2 pagas extraordinarias, resultando así un importe de 537,28 euros brutos.

Artículo 33. Complemento de Jefe de Equipo

Será jefe de equipo aquel trabajador designado por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc, y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el jefe de equipo mientras ejerza como tal será de 38,22 euros mensuales.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 18,658 Euros para el personal obrero, subalterno y administrativo, si se realizan las horas en los días de trabajo (de Lunes a Viernes) y de 23,329 Euros para los demás días.

El precio de la hora extraordinaria para los titulados y Técnicos se fija en 24,69 Euros, independientemente el día que se realicen.

Las horas extraordinarias que se trabajen serán, como norma general, retribuidas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, no obstante podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido incrementados en un 25 por ciento,

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

dentro de los cuatro meses siguientes, siendo esta última opción potestad del trabajador.

Sección 3.ª otros beneficios

Artículo 35. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral

La Empresa destinará mensualmente a un fondo la cantidad de 2.300 Euros para complementar las prestaciones de I.T. por enfermedad o accidente no laboral que perciban los trabajadores, y distribuible entre éstos en dichas situaciones.

Dicha cantidad se repartirá únicamente a los trabajadores que se encuentren en la referida situación a partir del duodécimo día de su baja laboral, y siempre que no supere esta cantidad el 90% del salario/mes del trabajador, sin contar lo percibido por horas extraordinarias.

La cantidad de 2.300 Euros se dividirá entre el número total de días de I.T. de los trabajadores en baja, excluidos los once primeros días, estableciéndose un precio día.

Asimismo la Empresa abonará adicionalmente a dicho fondo la cantidad de 400 Euros al mes, para complementar las mencionadas situaciones, con las mismas condiciones y reparto indicados anteriormente, pero siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente no supere el 4% anual. La percepción de este último complemento se percibirá por los trabajadores una vez se tenga por la empresa el conocimiento del correspondiente índice al finalizar el año.

Si algún mes no se llegara a distribuir íntegramente la cantidad de los 400 Euros, lo que reste se pagará al finalizar el año de la forma indicada.

La Empresa abonará en concepto de I.T., derivada de enfermedad común el 60 % de la base reguladora por contingencias comunes los tres primeros días en la primera y segunda baja del año natural sufrida por el trabajador.

En el caso de terceras y siguientes bajas el complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo derivado de enfermedad común no supere el 2,5 %.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible en reducir el índice de absentismo, y una vez finalizado la vigencia de este convenio a estudiar la bondad de éste artículo.

Artículo 36. Complemento por Accidente y Enfermedad Profesional

La Empresa complementará hasta 100 % del salario bruto del trabajador.

Artículo 37. Seguro de Vida

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de 12.000 Euros mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 24.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 Euros en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la empresa. Con efectos 1 de enero de 2016 las cuantías serán las siguientes: 15.000.-Euros para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales, y será de 25.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

Artículo 38. Atenciones Sociales.

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, ayuda a discapacitados, comedores, actividades culturales, deportivas, club del trabajador, paquete navideño, etc.) la empresa destinará durante la vigencia del convenio la cantidad anual de 23.000 Euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de cuatro miembros formada por: uno en representación de la dirección de la empresa y tres por el comité de empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como grave o muy grave.

Artículo 40. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas Leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas Graves:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

C) Faltas Muy Graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender
- c) Despido.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 42. Ropa de trabajo

En los tres primeros meses del año se dotará a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.). Asimismo, se proporcionará de inmediato los EPI's necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera. Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal obrero se realizará en base al sistema de puntos. Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas las mismas sin la periodicidad señalada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral

En todo lo referente a Salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Sobre la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación.

CAPÍTULO SEPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44. Derechos y garantías sindicales Comité de Empresa

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros del Comité de Empresa dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1. Las reuniones que los miembros del Comité de Empresa tengan con la Dirección de la Empresa siempre que las mismas hayan sido convocadas expresamente por ésta.
2. Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
4. Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro del Comité de Empresa que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta cuatro horas más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación o al día siguiente, a su elección, para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión. Asimismo, el resto de miembros del Comité de Empresa dispondrá de dos horas de crédito horario a utilizar en los mismos términos y condiciones que los miembros de la comisión Negociadora.

C) Hasta cuatro horas en las jornadas en las que el Comité acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

D) Al constituirse la comisión negociadora se confeccionará un calendario para la celebración de las sucesivas reuniones en el que se comprenderá, en todo caso, la celebración de una reunión por semana. No obstante, dicha reunión semanal podrá aplazarse por acuerdo de ambas partes.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que el Comité haga, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros del Comité de Empresa deberán preavisar a sus mandos correspondientes, a través del Delegado Sindical, con la debida antelación y en cualquier caso con 24 horas de antelación, la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Cada miembro del Comité de empresa o Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales, dentro de un mismo sindicato, en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido, siempre que esta acumulación no suponga la liberalización de ningún miembro.

Artículo 45. Secciones sindicales.

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

De los Delegados Sindicales: Si la plantilla de la empresa excediera de 150 trabajadores y no superara los 250, las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y que hayan obtenido al menos un 10% de los votos en la elección de los miembros, estarán representadas por un Delegado Sindical, el cual tendrá todos los derechos inherentes a su condición, si bien sólo dispondrá de las "horas sindicales" (crédito horario) que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 44.

Si la plantilla de la Empresa supera los 250 trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

Artículo 46. Descuento en nómina de la cuota sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación,

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Artículo 47. Asambleas.

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

A las reuniones informativas sobre convenio colectivo y aplicación de "jornada irregular de trabajo" (Bolsa de Horas) no están afectadas por lo dispuesto en el art. 78.2.b).

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

CAPÍTULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 48. Comisión Paritaria

A efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores elegidos por Comité de Empresa que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de Representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

Todos los componentes de esta comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

Artículo 49. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

En este sentido se recogen la regulación introducidas en los artículos 10 ("flexibilización horaria") y 14.I ("acumulación de lactancia") del presente convenio colectivo.

Artículo 50. Política de igualdad

Las partes firmantes del Convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 51. Violencia y acoso

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC "Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos".

Artículo 52. Trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada reserva de puesto de trabajo.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 53. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo. Dicha disposición también será aplicable a aquellos trabajadores discapacitados con problemas de movilidad o movilidad reducida.

Disposición Adicional Primera

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes del presente convenio fomentarán y recomendarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter voluntario, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Disposición Transitoria Unica

La nueva clasificación profesional por grupos profesionales y en consecuencia la nueva estructura salarial, surtirán efectos a partir de 01.01.2016. Para el año 2015 se mantendrá con carácter transitorio la estructura salarial y clasificación existente a 31.12.2014.

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

- **Incrementos salariales para 2015:** El incremento salarial pactado para el año 2015 consistirá en un incremento del 1%.
- **Incrementos salariales para 2016:** El incremento salarial pactado para el año 2016 consistirá en un incremento del 1,2%.
- **Incrementos salariales para 2017:** El incremento salarial pactado para el año 2017 consistirá en un incremento del 1,7 %.
- **Incrementos salariales para 2018:** El incremento salarial pactado para el año 2018 consistirá en un incremento del 1,9 %.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

A partir del año 2016, los incrementos salariales fijados se aplicarán a los siguientes conceptos:

- a. Salario Base de Convenio (artículo 23).
- b. Complemento personal «H» (artículo 23).
- c. Complemento Personal "E", salvo Grupo 00. (artículo 23)
- d. Plus nocturno (artículo 26)
- e. Plus trabajo Penoso (artículo 27)
- f. Asistencia (artículo 28)
- g. Actividad (artículo 29)
- h. Actividad Titulados/técnicos/Administrativos (artículo 30)
- i. Plus Convenio (artículo 31)
- j. Complemento Personal A (artículo 32).
- k. Complemento Jefe de Equipo (artículo 33)
- l. Horas Extras (artículo 34)

Disposición Derogatoria Única

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO I- CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OPERARIO/OBRERO	PERSONAL SUBALTERN O	PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO	PERSONAL TITULADO/ TECNICO
00				<i>Gerentes, Directores-Jefes Departamento.</i>
01				<i>Jefes área/ depto. Ingenieros, Licenciados Médicos</i>
02				<i>Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ. Enfermero Tit. Grado Técnicos Comerciales</i>
03			<i>Jefe de 1ª Jefe de 2ª</i>	<i>Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección Analistas</i>
04				<i>Encargado Delineante 1ª Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª</i>
05	<i>Oficial de 1ª Oficial de 2ª</i>		<i>Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante</i>	<i>Delineante 2ª</i>
06	<i>Especialistas Oficial de 3ª</i>	<i>Almacenero</i>	<i>Auxiliar Administrativo</i>	<i>Analista de 2ª Auxiliar</i>
07	<i>Peón Mozo de almacén</i>	<i>Portero, conserje, ordenanzas</i>		

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO II- RETRIBUCION FIJA -SALARIO BASE CONVENIO

AÑO 2016	
OPERARIO/OBRERO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/DÍA)
05	36,96
06	35,33
07	35,05
SUBALTERNO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
06	1.078,78
07	1.047,36
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
03	1.572,76
05	1.285,61
06	1.080,06
TITULADO/TECNICO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
00	2.037,45
01	1.963,00
02	1.831,85
03	1.572,76
04	1.412,03
05	1.285,61
06	1.123,61

Anexo A- CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

0. Grupo Profesional 00:

a).- *Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.*

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

b).- *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director /Jefe de Departamento.*

1.- Grupo Profesional 01:

a).- *Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.*

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.

b).- *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes de Área/Dt., Ingenieros, Licenciados, Médicos, Jefes de Departamento.*

2.- Grupo Profesional 02:

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.*

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b) *Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.*

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- c) *Categorías: Ingenieros Técnicos, diplomados universitarios, técnicos Comerciales con titulación media o superior, enfermero titulado de grado.*

3. Grupo Profesional 03:

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.*

Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta- media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) *Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Maestros Industriales, Jefes de Taller, Maestros de Taller, Jefes de Laboratorio, Jefes de Sección, Analistas.*

4. Grupo Profesional 04:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.*

Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) *Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Encargados, Delineantes, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.*

5. Grupo Profesional 05:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.*

b) *Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.*

c) *Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Delineante 2º.*

6. Grupo Profesional 06:

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.*

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

b) *Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I - II, Bachillerato, ESO, certificación de escolaridad o equivalente.*

c) *Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialista y oficial de 3ª.*

7. Grupo Profesional 07:

a) *Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.*

b) *Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.*

c) *Categorías: Peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.*

2016/4462

CVE-2016-4462

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4463 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa BSH Electrodomésticos, S. A., para el periodo 2014-2018.*

Código 39100261012016

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, S. A., Planta de Santander, con vigencia durante el periodo 2014-2018, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores; 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 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 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 texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS AÑOS 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS S. A., PLANTA DE SANTANDER. 21 de Diciembre de 2015.

INDICE

1. PREÁMBULO	
2. CLAUSULAS GENERALES	
2.1. OBJETO	
2.2. ÁMBITO TERRITORIAL	
2.3. ÁMBITO PERSONAL	
2.4. ÁMBITO TEMPORAL	
2.5. DENUNCIA	
2.6. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES	
2.7. REVISION Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS	
2.8. UNIDAD DE CONVENIO	
2.9. COMPENSACIÓN	
2.10. ABSORCIÓN	
2.11. DETERMINACIÓN DE NORMAS MÁS FAVORABLES	
2.12. GARANTIAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM)	
2.13. COMISIÓN PARITARIA	
2.14. DERECHO SUPLETORIO	
2.15. PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIONES	
3. MOVILIDAD	
3.1. MOVILIDAD FUNCIONAL	
3.2. MOVILIDAD GEOGRAFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS	
4. POLITICA DE EMPLEO	
4.1. RECURSOS Y CONTRATACIÓN	
4.2. PERIODO DE PRUEBA	
4.3. PREAVISO DE CESE	
4.4. EXCEDENCIAS	
4.5. JUBILACION.....	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

5.	CLASIFICACION PROFESIONAL	
	GRUPO PROFESIONAL 1	
	GRUPO PROFESIONAL 2	
	GRUPO PROFESIONAL 3	
	GRUPO PROFESIONAL 4	
	GRUPO PROFESIONAL 5	
6.	RÉGIMEN DE PERSONAL	
	6.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS	
	6.2. PERMISO DE ASISTENCIA	
	6.3. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: SUSPENSIÓN POR RIESGO EN EL EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD. LACTANCIA, GUARDA LEGAL, Y CUIDADO DE HIJOS MENORES GRAVES	
7.	CONDICIONES DE TRABAJO	
	7.1. JORNADA ANUAL	
	7.2. RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA	
	7.3. HORARIOS	
	7.4. VACACIONES	
	7.5. HORAS EXTRAORDINARIAS	
8.	RETRIBUCIONES	
	8.1. PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN	
	8.2. ESQUEMA RETRIBUTIVO	
	8.3. CONCEPTOS SALARIALES	
	8.4. SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO	
	8.5. PAGAS EXTRAORDINARIAS	
	8.6. COMPLEMENTOS PERSONALES	
	8.6.1. ANTIGÜEDAD	
	8.6.2. - COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO "AD PERSONAM"	
	8.7. COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD O CALIDAD	
	8.7.1. PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD.	
	8.7.2. COMPENSACION ASISTENCIA	
	8.8. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	
	8.8.1. TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO	
	8.8.2. PLUS NOCTURNO	
	8.8.3. PLUS FESTIVO	
	8.8.4. PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA	
	8.8.5. PLUS COORDINADOR.....	

8.8.6. PLUS DE MAQUINISTA	
8.8.7. PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.	
8.8.8. PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA.	
8.8.9. PLUS DE CUARTOS Y QUINTOS TURNOS.	
8.9. REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS	
8.10. PRIMA DE ABSENTISMO	
8.11. BONUS VARIABLE POR EFECTIVIDAD DE HORAS	
8.12. PAGAS ANUALES POR RESULTADOS	
9. REVISIONES SALARIALES	
9.1. INCREMENTO A TABLAS SALARIALES	
9.2. INCREMENTO A COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS.....	
10. MEJORAS SOCIALES	
10.1. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE	
10.2. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TRANSITORIA.	
10.2.1. I.T. ENFERMEDAD	
10.2.2. I.T. ACCIDENTES	
10.3. PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL	
10.4. PREMIO DE MATRIMONIO	
10.5. VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS	
11. DERECHOS SINDICALES	
11.1. COMITÉ DE EMPRESA	
11.1.1. FUNCIONES	
11.1.2. GARANTÍAS	
11.2. SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO	
11.3. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES	
11.4. ASAMBLEAS	
11.5. VOTACIONES	
12. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
12.1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN	
12.2. COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD	
13. MEDIO AMBIENTE	
14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	
FALTAS	
FALTAS LEVES	
FALTAS GRAVES	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

FALTAS MUY GRAVES
SANCIONES
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

15. PLAN DE IGUALDAD

16. PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

ANEXOS

ANEXO I. PUESTOS EXENTOS.

ANEXO II. (Sin contenido)

ANEXO III. ACUERDO DE JUBILACIONES PARCIALES.

ANEXO IV. LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN.

ANEXO V. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ANEXO VI. NORMAS DE ORGANIZACIÓN.

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN.

REVISIÓN DE TIEMPOS.

CASOS DE BAJO RENDIMIENTO.

MÉTODOS Y TIEMPOS.

ANEXO VII. (Sin contenido)

ANEXO VIII. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR.

ANEXO IX. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE MAQUINISTA..

ANEXO X. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE OPERADOR DE
INSTALACIONES ESPECIALES.

ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO XII. TABLAS SALARIALES.

1.- PREAMBULO

La negociación del presente convenio se enmarca en un entorno industrial ya globalizado, remarcando la incorporación a la red industrial de BSH de nuevas fábricas en países que aportan; menores costes laborales, mayor flexibilidad y cada vez mejor calidad de los productos que fabrican. Por otro lado, los mercados de los productos de la planta se sitúan especialmente ahora en países lejanos a nuestra ubicación. Desde esta perspectiva, el concepto tradicional de fábrica que ha venido funcionando hasta la fecha ha sufrido una profunda transformación que le lleva a asumir planteamientos diferentes:

- fábrica orientada a series productivas cortas.
- productos convencionales que necesitan máxima competitividad.
- búsqueda de mayor valor añadido en espacios comerciales más reducidos.
- fábrica orientada a la inmediata respuesta a mercados lejanos.
- búsqueda de nuevos productos relacionados.

Otro factor tenido en cuenta en la negociación son las sucesivas reformas del marco jurídico laboral español y los acuerdos de los agentes sociales de los años 2011 y 2012.

Para seguir haciendo frente a este entorno y asentar la planta y su empleo con un plan industrial para los próximos años, se debe seguir mejorando en dos frentes tradicionales:

- por una parte, evitar que la pérdida de competitividad con otras fábricas se acentúe, para lo cual es imprescindible el control y reducción de todos los costes industriales, la mejora sustancial de la calidad y la mejora del servicio a los clientes, fabricando y entregando los productos que desean cuando los necesitan (flexibilidad).
- por otra, es necesario buscar la “diferenciación” en los productos y en el modo en que estos son entregados y presentados a los clientes para salir de la comparación directa con los competidores.

Trabajadores y Dirección, entendiéndose que el objetivo más importante que les compromete mutuamente es el de garantizar la viabilidad industrial de la misma en el corto, medio y largo plazo, desean profundizar en un marco de relación que:

- propicie y motive el control y la reducción de los costes.
- motive a la mejora permanente de la calidad.
- proporcione la flexibilidad y capacidad de producción necesaria y ajustada a la particularidad de los mercados y de los productos actuales o futuros.
- fomente la participación de todos los trabajadores
- promueva el diálogo abierto y responsable como la forma de afrontar los problemas o retos futuros.

Ello facilitará para éste nuevo periodo un volumen de inversiones y un volumen estable e incluso creciente de producciones.

2.- CLAUSULAS GENERALES.

2.1 - OBJETO

Mediante el presente Convenio, se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, S.A., centro de trabajo de Santander, y los Trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

2.2 - AMBITO TERRITORIAL

Afectará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., en su Centro de Trabajo de Santander.

2.3 - ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla, sea cual sea su categoría profesional, a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada, a:

- Encuadrados en Grupos Profesionales 1, 2 y 3 niveles A y B, denominado personal "Exento", cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER). No obstante, estos trabajadores tendrán como garantía salarial mínima, en consideración global, la correspondiente al Grupo 3 C de la tabla salarial de empleados del Convenio Colectivo.
- Al también personal "Exento" de los Grupos Profesionales 3 C, 4 y 5 cuyas condiciones económicas sean igualmente pactadas de forma individualizada en base al ya mencionado sistema MERCER. Si bien, en ningún caso, las condiciones salariales así acordadas podrán ser inferiores, globalmente consideradas, a las correspondientes a los niveles C de los correspondientes grupos profesionales (3C, 4C y 5C respectivamente), de las tablas salariales de empleados del Convenio.
- Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto del mínimo salarial establecido en dicho precepto legal.
- Cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

2.4 - ÁMBITO TEMPORAL

Se acuerda que el Convenio Colectivo tenga vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 2018, sin perjuicio de que se apliquen con carácter retroactivo a una determinada fecha las condiciones de las cláusulas que expresamente así lo contemplen.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes en los términos exigidos en la cláusula siguiente.

2.5 - DENUNCIA

La Empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prorrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose, provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Transcurrido, desde la denuncia del Convenio, el periodo máximo de negociación que corresponda por aplicación de la normativa vigente sin haberse logrado un nuevo acuerdo, las condiciones en él pactadas, sus derechos y obligaciones, por efecto de su naturaleza contractual, seguirán siendo atribuidas a los trabajadores con contrato en vigor (temporal o indefinido) en la fecha de finalización del mencionado periodo máximo de negociación, no siendo así para los trabajadores de nuevo ingreso en tanto no se alcance un nuevo pacto colectivo que, por remisión, les vincule; y ello sin perjuicio de que continúe la obligación de las partes de negociar un nuevo Convenio.

2.6 - SUSTITUCION DE CONDICIONES

Este convenio sustituye al vigente hasta el día de la firma del presente convenio, al que deroga en su integridad.

2.7 – REVISIÓN Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3. c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el Decreto 19-2014, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

2.8 - UNIDAD DE CONVENIO

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su nivel y grupo profesional.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el Trabajador.

2.9 - COMPENSACION

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales, regional o autonómicos o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

2.10 - ABSORCION

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

2.11 - DETERMINACION DE NORMAS MÁS FAVORABLES

Las normas contenidas en el Convenio están supeditadas a aquellas disposiciones legales de naturaleza obligatoria, debiendo considerar en todo lo demás los pactos contenidos en este texto de mayor rango.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo, descansos, turnos, vacaciones y licencias retribuidas establecidos en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen pactado en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

2.12 - GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM)

Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detentan a título personal, en su documento "Ad personam", los trabajadores afectados por este Convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo, incluyendo las que se deriven de la aplicación del nuevo concepto, Complemento Personal por Derechos Adquiridos reconocido en Documento "Ad Personam", regulado en el artículo 8.6.2 del presente Convenio.

Dichas condiciones quedan garantizadas, de tal modo que no podrán ser objeto de modificación sin conocimiento previo y consentimiento de los Representantes de los Trabajadores.

2.13 - COMISION PARITARIA

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, constituida por tres vocales designados por la Empresa y otros tres por la Representación de los Trabajadores elegidos entre los firmantes del convenio, y que en la medida de lo posible, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

A instancia de cualquiera de las partes se podrá convocar la citada Comisión en un plazo máximo de siete días naturales.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los procedimientos previstos a la jurisdicción competente.

2.14 - DERECHO SUPLETORIO

Con carácter supletorio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter general, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente Convenio.

2.15 – PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIÓN.

En virtud del artículo 85.3.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo convenio sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan recurrir al procedimiento de mediación previsto al efecto en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales.

3.- MOVILIDAD

3.1 - MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las Normas del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39, y conforme a la clasificación por Grupos Profesionales pactada en éste mismo Convenio.

Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en el ámbito de los mismos.

3.2 - MOVILIDAD GEOGRAFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- POLITICA DE EMPLEO

4.1 - RECURSOS Y CONTRATACION

Será competencia exclusiva de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos ajenos (outsourcing, contratos de puesta a disposición, etc.) o propios, determinando en este caso el modelo de contrato a utilizar para el personal de nuevo ingreso, temporal o fijo, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento.

Al recurrir a medios ajenos para la realización de trabajos o la prestación de servicios dentro o fuera de la Planta, si éstos se realizan o prestan dentro de las instalaciones, no podrán tener incidencia negativa en la saturación de la plantilla, informándose en estos casos a la Representación Social sin que dicha información tenga carácter vinculante sea en el sentido de aceptación como en el de rechazo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

La contratación del personal es, en todo caso, facultad de la Dirección de la Empresa. Sin perjuicio de esta potestad, en cumplimiento de los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se informará mensualmente al Comité de Empresa de la política de empleo y contratación que siga la Dirección, así como de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Esta información se canalizará a través de la Comisión de Empleo y Flexibilidad, que se crea a la firma del Convenio sustituyendo a la anterior exclusiva de flexibilidad.

Para afianzar el modelo de plantilla estable con un volumen determinado de temporalidad se seguirá la siguiente política de contratación:

Obra y servicio. En relación al Art. 15.1 del E.T. y al Art. 2 del R.D. 2720/1998, ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra o servicio determinado en trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

A título enumerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

- Reoperaciones de producto por mala calidad o necesidad de modificar componentes.
- Turnos especiales derivados de averías o recuperaciones de la producción teórica perdida.
- Fabricación de producciones de programación incierta, destinadas a los mercados no consolidados, en tanto éstos no se afiancen.
- Fabricación de nuevos modelos y gamas en fase de implantación.
- Fabricación de pedidos de repuestos para el S.A.T., y producción de componentes de productos de fabricación externa.
- Operaciones especiales identificadas.

Si la duración del contrato fuera superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a su extinción, será preceptivo preavisar al trabajador con 7 días de anticipación. Si se incumpliera este plazo el trabajador será indemnizado con los salarios correspondientes al plazo incumplido.

A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el Art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores (Contrato de Obra y Servicio), será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica aplicable a Cantabria vigente en cada momento o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en la norma legal citada.

Interinidad. Se utilizará el contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se celebrará a jornada completa, excepto cuando el

trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del E.T., o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Y se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, o el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, incluyendo los plazos máximos legales de situación de incapacidad transitoria, entendiéndose como dicho plazo el de la fecha de resolución final del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Un mismo trabajador podrá estar vinculado con la Empresa en virtud de dos contratos de interinidad a tiempo parcial, o de uno de interinidad y otro de circunstancias de la producción o indefinido, también a tiempo parcial, al no hallarse prohibida esta contratación plural, pero siempre que en computo global, incluyendo el pacto de horas complementarias y voluntarias de ambos, no se supere la jornada ordinaria y exista compatibilidad horaria.

Cuando se concierte a tiempo parcial, los trabajadores estarán sujetos a los turnos de contratos a tiempo parcial establecidos en la cláusula 7.2 del Convenio

Tiempos Parciales. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido, o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable; y se establece que su distribución, en función de la facultad que la legislación vigente otorga a la negociación colectiva, se podrá hacer tanto en jornadas completas como parciales, estando sujetas a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en la cláusula 7.2 del Convenio, incluido el turno especial de fines de semana.

Igualmente, se acuerda que las horas complementarias, cuya realización, por haberse pactado expresamente así, puede ser requerida por la Empresa, no podrán exceder el 60% de las horas ordinarias contratadas. El pacto de horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pudiendo ser renovado si la duración del contrato no se hubiese extinguido una vez completada la realización de las horas pactadas, y siempre que no se supere el porcentaje máximo establecido. De la misma forma, para los contratos indefinidos a tiempo parcial, se acuerda que las horas complementarias de carácter voluntario que la Empresa, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador, puedan alcanzar hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas.

Los días, turnos y horarios para la realización de las horas complementarias y voluntarias pactadas se ajustarán también a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en este Convenio, y se comunicarán al trabajador con una antelación mínima de 3 días; si bien, en situaciones de urgencia (circunstancia definida en el Reglamento de Flexibilidad del Convenio), éstos se podrán variar notificándolo con 12 horas de anticipación. No será necesario este preaviso cuando surja la situación de urgencia estando el trabajador presente en el centro de trabajo y, previa consulta, éste acepte voluntariamente la variación de horarios para la realización de las horas complementarias.

Los trabajadores contratados indefinidamente a tiempo parcial tendrán preferencia en la contratación para cubrir vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional si lo solicitan expresamente. La denegación de dicha solicitud, en su caso, deberá ser notificada por la Empresa por escrito y de manera motivada.

Contrato de Relevo y Jubilación Parcial. Se acuerda incorporar al Convenio, como Anexo III, el acuerdo de jubilaciones parciales suscrito entre la Dirección y el Comité de Empresa en el año 2010, que fue ratificado y ampliado en 2013, y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018. Y para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores afectados por este acuerdo, se hará uso del contrato de relevo, que estará subordinado a las condiciones fijadas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Circunstancias de la producción o del mercado. Para afrontar las necesidades de producción motivadas por eventualidades del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se recurrirá a la contratación temporal, a jornada completa o parcial, regulada en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de la duración máxima de estos contratos de duración determinada, será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Cantabria vigente en cada momento, o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en el E.T.

Por otro lado, se establece que, cuando las circunstancias de la producción así lo exijan, se podrá utilizar esta modalidad de contratación de duración determinada, a tiempo parcial, para completar la jornada dejada vacante por un trabajador con reducción de jornada, quedando subordinado este contrato a los turnos y horarios dejados vacantes por dicho trabajador sin perjuicio del pacto de horas complementarias previsto en este convenio.

Disposición final sobre los modelos de contratación. La inclusión de estas modalidades contractuales no se entenderá como limitación al resto de modalidades contractuales existentes en cada momento. De la misma manera, tampoco se entenderá como una medida de exclusión o de limitación en la utilización de los contratos de puesta a disposición a través de ETT's, el hecho de que la forma de contratación tradicional y habitual en la empresa sea la efectuada directamente entre BSH y el trabajador.

Bolsa de Empleo. Una vez que un trabajador haya prestado servicios en el centro de trabajo, ya sea mediante contratación directa o contrato de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, durante un periodo acumulado no inferior a 3 meses, la Dirección determinará si dicho trabajador será incluido o no en la bolsa de empleo.

La Empresa, cuando precise realizar contrataciones en las modalidades reguladas en la presente cláusula (obra o servicio, interinidad, tiempo parcial, relevo y temporal por circunstancias del mercado) recurrirá a los trabajadores de la bolsa de empleo. Y los criterios de prioridad a tener en cuenta para la formalización de los contratos, temporales o indefinidos, con los trabajadores de la bolsa de empleo serán, por este orden: la evaluación del desempeño, la cualificación y formación, y la vinculación o presencia acumulada en la empresa; sin perjuicio de las disposiciones y recomendaciones que en esta materia contemple el Plan de Igualdad de la empresa.

No obstante, para favorecer la estabilidad y la continuidad en el empleo de los trabajadores de la bolsa, y no superar los plazos máximos de contratación temporal regulados en el artículo 15.5 del E.T., en el seno de la Comisión de Empleo y Flexibilidad se analizará, con los mismos criterios de prioridad indicados en el párrafo anterior, la conjugación de contratos temporales por circunstancias del mercado con los de interinidad, contratos que computan y no respectivamente, a efectos de los citados plazos máximos.

Y con el objetivo de procurar la mayor cobertura por desempleo posible a los componentes de la bolsa de empleo, también a través de la Comisión, se podrá plantear la contratación prioritaria de alguno de sus integrantes, por un periodo no superior a 2 meses, por cuya cotización acumulada se materialice, demostradamente, una prestación reglamentaria no inferior a 4 meses. En ambos casos, la decisión final sobre las contrataciones, respetando los criterios establecidos en el segundo párrafo de este apartado, será tomada por la Dirección.

CONTENIDO NO NORMATIVO, OBLIGACIONAL, DE ESTA CLÁUSULA 4.1 (RECURSOS Y CONTRATACION):

A la firma de este Convenio se procederá a la formalización de 5 contratos indefinidos entre los trabajadores de M.O.D. integrantes de la bolsa de empleo. Y a la finalización de cada uno de los ejercicios de 2016, 2017 y 2018 se realizarán otros 5 contratos indefinidos más, estando condicionadas estas 15 contrataciones a que hayan entrado a plena producción las instalaciones de la SV y se hayan cumplido las producciones previstas en los Planes de Fabricación anuales. No obstante, en la vigencia del Convenio quedará garantizada, sin condiciones, la formalización de al menos 10 contratos indefinidos entre los trabajadores de M.O.D.

4.2 - PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de personal se realizará a prueba, que será de:

- Dos meses para los encuadrados en el Grupo Profesional 5.
- Seis meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 3 y 4.
- Ocho meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 1 y 2, que corresponden al Director de la Planta y el Comité de Gestión.

No computándose a estos efectos las situaciones de I.T.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

4.3 - PREAVISO DE CESE

Los Trabajadores con contrato indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional 1 y 2:	2 meses.
Grupo Profesional 3:	1 mes
Grupos Profesionales 4 y 5	15 días

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

El trabajador que incumpla esta obligación no podrá exigir ningún tipo de indemnización por la rescisión, salvo que ésta sea imputable a incumplimientos contractuales de la Empresa refrendados por la Jurisdicción Laboral, pudiendo la Empresa descontar de su liquidación las partes proporcionales de los devengos diferidos correspondientes a los días que falten para completar los plazos citados.

4.4 - EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

4.5 – JUBILACIÓN.

En el caso de que se estableciera legalmente una edad obligatoria de jubilación los trabajadores deberán jubilarse a esa edad.

5.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Permanece el actual sistema en cuanto a su estructura de Grupos y Niveles, quedando los Grupos Profesionales en cinco, que recogen y sistematizan distintas actividades con sujeción a criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, etc., con referencias a categorías enunciadas en el convenio anterior con criterios no exhaustivos sino estrictamente ilustrativos, respetándose los actuales Grupos de cotización, de modo que los mismos sólo puedan ser modificados en los supuestos de que la variación funcional sea notoriamente constatable.

Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales, en cuyo ámbito se efectúa la movilidad funcional.

GRUPO PROFESIONAL 1

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 2

Son trabajadores que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 1, 2 y 3 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 3

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo números 3 y 4 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 4

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: BUP. ESO. Formación Profesional o equivalente, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 4 se estructura en tres niveles retributivos, A, B, y C.

GRUPO PROFESIONAL 5

Aquellos trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con un período de adaptación. Pueden requerir esfuerzo de atención aunque exigen preferentemente esfuerzo físico.

Formación: BUP, ESO, Formación Profesional, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o conocimientos adquiridos en el desempeño del puesto de trabajo o de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los varemos números 5 y 10 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 5 se estructura en cinco niveles retributivos: A, B, C, D y E.

Corresponderá a la Dirección el establecer los criterios de asignación de trabajadores a los distintos niveles y grupos, así como los cambios entre los mismos, según sus funciones.

El personal clasificado en el Grupo 5, ingresará con el nivel "E", en el que no podrá permanecer por más de 15 meses, al término de los cuales accederá al nivel "D" en el que su permanencia no excederá de 20 meses y cumplido este plazo accederá al nivel "C" en el que permanecerá como máximo 15 meses. Transcurrido el periodo conjunto de 50 meses, será clasificado en el nivel "B" del Grupo 5. Para el cómputo de permanencia en cada nivel contarán los periodos en los que los trabajadores hayan estado puestos a disposición en el centro de trabajo mediante contratos suscritos con Empresas de Trabajo Temporal.

CONTENIDO NO NORMATIVO, OBLIGACIONAL, DE ESTA CLÁUSULA.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior de Organización de Grupos y Niveles, a la firma de este Convenio, todos los trabajadores contratados indefinidamente pertenecientes al nivel C del Grupo Profesional 5, como consecuencia del nuevo ordenamiento de los grupos y niveles profesionales y sistema retributivo pactado, y con el fin de respetar íntegramente sus condiciones salariales actuales, quedarán encuadrados, de forma irreversible, en el nivel B de dicho Grupo 5, según los nuevos valores salariales acordados para cada nivel del grupo 5 y que se recogen en las tablas salariales adjuntas.

6.- REGIMEN DE PERSONAL

6.1 - LICENCIAS RETRIBUIDAS. Ver Tabla Resumen Licencias Anexo IV.

Se concederán licencias por la duración y en las condiciones siguientes:

Matrimonio.- Todo el personal en la empresa tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, licencia retribuida de 14 días laborales, contados a partir de la fecha de efectos y sin contabilizar los días de vacaciones. Se conceden también los 14 días a las parejas de hecho, siempre y cuando conste inscripción en registro oficial y previa presentación de documento oficial. En el caso de haber disfrutado de este permiso como pareja de hecho no se disfrutará si se contrae matrimonio con la misma persona y tampoco se podrá disfrutar de esta licencia con posteriores parejas de hecho, salvo que mediara matrimonio y posterior divorcio con la pareja de hecho anterior.

En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad, 1 día natural.

Nacimiento de hijos.- Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 3 días laborales con motivo del alumbramiento de cada uno de sus hijos.

Accidente o enfermedad grave.- Por motivo de accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, es decir: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días **naturales** de licencia retribuida.

Cuando por esta causa el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días **naturales**.

A los efectos de este apartado se considerará como enfermedad grave la hospitalización y la intervención quirúrgica. Tendrá la consideración de hospitalización la permanencia superior a 24 horas en los Servicios de Urgencia; y respecto a la intervención quirúrgica, aunque ésta no requiera hospitalización se considerará como enfermedad grave siempre que precise reposo domiciliario, debiendo hacerlo constar en el informe del hospital.

A un proceso de gravedad corresponde una licencia, si bien se entienden procesos distintos aquellos que exijan intervenciones distintas, aunque sean por el mismo diagnóstico en el mismo periodo de hospitalización, y aquellos en los que se prescriban varias intervenciones en centros ó instituciones que requieran desplazamiento a otras provincias.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Normas de aplicación de las licencias por accidente o enfermedad grave:

1. Los días naturales correspondientes a estas licencias retribuidas se contabilizarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante, y podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización, si es esta la causa de la licencia. No obstante, a solicitud del trabajador, también se podrá contabilizar el permiso desde la misma jornada del hecho causante siempre que éste (el permiso) se haga efectivo en dicho día, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán adicionalmente las horas trabajadas.

Ejemplos de aplicación de la norma general:

Un ingreso en domingo genera dos días naturales (lunes y martes). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en lunes genera dos días naturales (martes y miércoles). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en jueves genera dos días naturales (viernes y sábado). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en viernes genera dos días naturales (sábado y domingo). Los dos días son naturales, no obstante, en estos casos se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en sábado genera dos días naturales (domingo y lunes). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

(Estos ejemplos no son válidos para los trabajadores sujetos al quinto turno de trabajo, que computarán los días naturales y laborables correspondientes sobre su calendario específico).

2. Para el computo de los días de licencia, todos los festivos tendrán la consideración de días naturales, no laborables.
3. De acuerdo con lo establecido en el apartado de Flexibilidad de la cláusula 7 de este Convenio, que determina la incompatibilidad de las licencias retribuidas con la flexibilidad de jornada y horaria, y dispone que son las licencias las que prevalecen sobre la flexibilidad; en caso de concurrencia de flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, con licencia retribuida, el trabajador no prestará servicio el sábado en cuestión o el día laborable de que se trate, permaneciendo inalterable su contador individual de flexibilidad.
4. La intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, ni reposo domiciliario, generará un día natural de permiso; el del día de la intervención.
5. Cuando el nacimiento de hijos del trabajador exija intervención quirúrgica se concederá licencia por ambos conceptos.
6. En el caso de acudir al Servicio de Urgencias con parientes de hasta primer grado de consanguinidad, y de segundo grado de consanguinidad si conviven, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la hora fijada como salida en el parte de Urgencias. Cuando el trabajador no desee incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la de salida del Servicio de Urgencias, se considerará el tiempo de la jornada laboral que reste, como permiso no retribuido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Fallecimiento.- Con este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida según los casos, en la forma siguiente:

- Cónyuge. 7 días naturales. Esta licencia se prorrogara hasta 15 días naturales cuando el trabajador tenga hijos menores de 5 años a su cargo.
- Hijos consanguíneos: 7 días naturales.
- Resto de Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales
- Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
- Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Los días o día natural correspondiente se tomarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante; sin embargo, a solicitud del trabajador, también se podrá iniciar el permiso en la misma jornada del hecho causante, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán las horas trabajadas, quedando el resto del permiso a disfrutar según sea cada supuesto.

Asistencia a consulta médica:

De especialista de la Seguridad Social.- El trabajador tendrá licencia a estos fines, por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba esta consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica y posteriormente el justificante de haber asistido al especialista. Cuando la diferencia entre la hora de salida de la consulta que figure en el justificante médico y la hora de finalización de la jornada de trabajo no exceda de 30 minutos, el trabajador no deberá reincorporarse a su puesto, siendo considerado este tiempo dentro de la licencia.

De médico de cabecera o urgencias.- A estos fines, el personal de plantilla, avisando en lo posible, podrá disponer de las horas necesarias hasta un máximo de 16 horas al año. Estas horas podrán ser utilizadas para acompañar a hijos menores de 12 años, sin que nunca se supere el máximo de 16 horas al año.

Esta última se computará como ausencia a efectos de la Compensación Asistencia, y en cuanto al Permiso de Asistencia se computará en las condiciones establecidas en el ordinal 6.2.

Traslado de domicilio.- Por este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida de 1 día natural.

Exámenes.- Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a licencia en los términos que se establece:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos en los calendarios anuales, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Deberes públicos.- Los trabajadores justificándolo debidamente tendrán derecho a faltar al trabajo, sin pérdida en su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivadas de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentarias convocadas por organizaciones sindicales en las que los trabajadores las desempeñen.

Si las ausencias al trabajo se prolongaran por más de 16 horas consecutivas, o se repitieran más de las horas mensuales de garantía, el trabajador perderá su derecho a exigir el salario o diferencia entre aquel y las indemnizaciones que perciba por el desempeño del cargo sindical.

Si tales trabajadores trabajaran a incentivo, tendrán derecho a percibir en dichas licencias la media de la prima de actividad, eficiencia y calidad conseguida en el mes anterior.

Asistencia a actuaciones judiciales.- Será considerada como cumplimiento del deber público la asistencia a actuaciones judiciales en que el trabajador sea citado en forma legal, en asunto judicial en que el mismo, y por sentencia firme, no sea declarado autor, cómplice o encubridor del delito originador de la intervención judicial.

Todos los que tengan que hacer uso de estos permisos están obligados a justificar el tiempo que necesitaron, debiendo constar también en este justificante en calidad de qué se ha sido citado: testigo, demandante o demandado; y en este último caso, demostrar que no ha recaído sobre él sentencia condenatoria.

Desplazamiento. Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamiento. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a municipio que se encuentre a 150 Km o más desde el lugar de residencia al destino.

Preavisos. Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

Para las ausencias no programadas, en la medida de lo posible, llamar al teléfono gratuito (900102573) facilitado por la Empresa.

6.2 - PERMISO DE ASISTENCIA.

Este permiso solo afectará al personal incluido en Convenio.

Todos aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo ningún día del año anterior, bien sea por enfermedad, como por accidente, o por cualquier otra razón que no sea la de disfrutar de permiso de los llamados abonables que figuran en el ordinal 6.1 - "Licencias Retribuidas" de este Convenio, excepto los de médico de cabecera o urgencias, y el permiso de lactancia, disfrutaran anualmente un día de permiso abonable. No producirán pérdida del derecho a dicho

permiso las faltas de puntualidad que no originen sanción, ni la inactividad laboral motivada por huelga legal, ni las horas de médico de cabecera o urgencias, inferiores a tres, cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto en su horario correspondiente.

Los trabajadores deberán solicitar a su mando dicho permiso con al menos una semana de antelación.

El mando para dar el visto bueno, deberá comprobar fundamentalmente tres circunstancias:

- a) Posibilidad por necesidades de trabajo de poder concederlo.
- b) No superar el 12% de absentismo en su sección por cualquier causa.
- c) Que la fecha de disfrute no coincida con una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Si se dieran estas tres circunstancias, el mando tramitará a la Oficina de Personal, con su visto bueno, la citada solicitud. La Oficina de Personal, 24 horas antes de la fecha de petición de disfrute, lo concederá o denegará, según que el trabajador cumpla o no los requisitos exigidos.

El trabajador que no hubiera disfrutado al finalizar el año su día de permiso, se le abonará el importe del salario íntegro de un día laborable, dado que dicho derecho caduca anualmente. La única excepción para que no se abone y se amplíe su disfrute para el año siguiente, será en el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador no hubiera generado durante el año el día de disfrute para el año siguiente.

En ningún caso podrán exceder de un día de permiso de asistencia para disfrutar en el año.

La solicitud de este permiso se extenderá en un impreso especial, que se entregará en la Oficina de Personal.

El disfrute de este Permiso de Asistencia no penaliza a efectos del abono de compensación de asistencia.

6.3. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD: SUSPENSIÓN POR RIESGO EN EL EMBARAZO, MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA, GUARDIA LEGAL Y CUIDADO DE HIJOS MENORES GRAVES.

La empresa facilitará el acceso a las diferentes prestaciones y derechos generales que por tales causas puedan corresponder a los trabajadores/as. A expensas de lo que se pueda recoger al respecto en el Plan de Igualdad a desarrollar (Anexo V), se establece lo siguiente:

Riesgo en el Embarazo: Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales. Respecto a la tramitación, es requisito para esta suspensión que la trabajadora se encuentre en situación de alta médica.

La solicitud se puede hacer en cualquier momento desde que hay constancia de la situación de embarazo, siendo requisito necesario la existencia de riesgo.

Maternidad.- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

Paternidad.- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

Lactancia.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá acumular la

reducción diaria de jornada por lactancia a continuación de la baja por maternidad por decisión del trabajador, previo acuerdo con la Dirección en la forma del disfrute.

Guarda legal.- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales, Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Cuidado de hijos menores graves.- Ambas partes se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto en cada momento en cuanto a prestaciones y régimen de ausencias laborales.

Nota.- En todos los momentos que en la presente cláusula se dice cónyuge se entenderá igualmente aplicable a la persona que habitualmente convive maritalmente con el trabajador.

Si la empresa lo creyera oportuno, el trabajador deberá justificar la convivencia habitual.

En Anexo V, se adjunta resumen de Licencias retribuidas y documentación necesaria a aportar por el trabajador.

7.- CONDICIONES DE TRABAJO

Es competencia de la Dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puesto del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

Conforme a lo manifestado en el preámbulo del convenio y dadas las características de la Planta de Santander es fundamental y absolutamente imprescindible que la organización del trabajo se plantee desde el más amplio concepto de flexibilidad que deberá trascender si fuere necesario del concepto de jornada anual. En los sucesivos puntos se desarrolla la aplicación de este concepto.

Como complemento a lo aquí previsto se estará a lo dispuesto al efecto en el Anexo VI de Normas de Organización.

7.1 – JORNADA ANUAL

Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será de 1744 horas efectivas incluido el ¼ hora de bocadillo (siendo considerado este tiempo para el personal de jornada continuada de 8 horas como efectivo).

Conforme a la distribución del disfrute de vacaciones, que más adelante se señala, el número de días que cada trabajador permanecerá en situación productiva será de 218 días (días de 8 horas) durante la vigencia de este convenio.

No obstante lo anterior, la jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de flexibilidad del presente artículo 7 y con los límites establecidos en el mismo.

La diferencia entre las horas correspondientes a esos 218 días y los días laborables disponibles cada año en el calendario, tendrá la consideración de días de exceso de calendario y su aplicación analizada en la Comisión de Flexibilidad.

Calendario Laboral. En el ámbito de la Comisión de Seguimiento de Empleo y Flexibilidad de Jornada, se elaborará a comienzo de cada año el Calendario Laboral, que quedará sujeto a cuantas modificaciones se acuerden en la citada Comisión, determinadas por las necesidades de producción, siendo este criterio, debidamente contrastado, el que defina de manera prioritaria todas las actuaciones. En el supuesto de que en el marco de esta Comisión no se alcanzase un acuerdo para la determinación del Calendario, será la Dirección la que procederá a su elaboración, pero sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de recurrir en caso de discrepancia a la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, a la jurisdicción competente.

En el calendario se señalarán hasta 219 días laborables, frente a los 218 días correspondientes a la jornada anual pactada, siendo de libre disposición de cada trabajador la designación de la fecha de disfrute del día laborable señalado por exceso en el calendario; si bien, no se podrá señalar una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Los días de libre disposición del empleado se podrán acumular hasta 2 años. De la misma manera, la Dirección, por razones de producción o circunstancias del mercado, y con el fin de evitar en lo posible la aplicación de medidas de flexibilidad de jornada, podrá acumular hasta 2 días de exceso de calendario de manera que su aplicación y fijación en el calendario se retrase al año natural siguiente o se adelante respecto al año natural que le corresponda.

Para el personal de Oficinas, la jornada anual durante el período de vigencia del Convenio, será de 1.718 horas anuales de trabajo efectivo.

7.2. RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.

Para satisfacer las necesidades productivas y de servicio, se establecen los siguientes turnos básicos en la Planta de Santander y que a continuación se señalan:

Turno de Mañana:	06:00 a 14:00
Turno de Tarde:	14:00 a 22:00
Turno de Noche:	22:00 a 06:00.
Turno Central para empleados:	Horario flexible

Pausa de bocadillo en turnos de trabajo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se realizará una pausa de 15 minutos. El horario habitual de este tiempo de descanso, preavisando con 5 días de antelación, podrá ser alterado, sin que varíe más de 1 hora, en aquellas instalaciones que sufran puntualmente situaciones de "cuello de botella".

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de las modalidades se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Más que nunca en estos momentos de dificultad, se pone en evidencia la necesidad de disponer de una amplia flexibilidad que permita adecuar las necesidades productivas a la exigencias del mercado tremendamente fluctuables. Por ello se establecen además las siguientes medidas:

Turnos básicos retrasados. La Dirección, tras la comunicación de los motivos a la Comisión de Flexibilidad y a los interesados con un preaviso de 5 días, podrá establecer, temporalmente, turnos retrasados que podrán afectar únicamente a los puestos de trabajo cuyas funciones estén directamente relacionadas con la acción de vaciar las instalaciones de fundido de piezas o serigrafías, de forma que los horarios de los turnos básicos sean los siguientes.

Turno de Mañana: 06:30 a 14:30

Turno de Tarde: 14:30 a 22:30

Turno básico nocturno adelantado. A instancia de la Dirección, o por iniciativa de los propios trabajadores afectados adoptada por decisión unánime, se podrá consensuar el adelanto a las 22:00 horas del domingo anterior el inicio del turno de noche previsto para el lunes, sin que ello implique el abono del plus festivo correspondiente, completándose dicho turno en el resto de la semana con un día de antelación.

Turno básico de tarde adelantado. Con el fin de dar cobertura a la realización de las jornadas de información a la plantilla, considerando la asistencia a las mismas como parte del trabajo, se establece que se podrá adelantar a las 13:00 horas el inicio del turno de tarde de esta jornada, que finalizará, lógicamente, a las 21:00 horas.

Turnos de contratos a tiempo parcial. Los trabajadores contratados a jornada parcial (temporal o indefinidamente) estarán sujetos a los turnos básicos de mañana, tarde y central, y también al de noche cuando la distribución de la jornada parcial contratada se haya hecho en jornadas completas. Y su horario de trabajo, dentro de estos turnos, será el que tengan pactado en el contrato de trabajo y acuerdos posteriores que legal o convencionalmente hayan podido alcanzar, incluyendo el pacto de horas complementarias, y voluntarias, en su caso. No obstante, preavisando con 5 días de antelación, la Dirección podrá modificar los horarios de prestación de servicio dentro del turno correspondiente.

La realización de las horas complementarias pactadas y de las voluntarias, se podrán realizar en jornadas completas, incluyendo el turno especial de fines de semana, respetando en todos los casos el descanso mínimo entre jornadas. Y también en jornadas parciales, siempre que la suma de la jornada parcial ordinaria y la complementaria y voluntaria no supere la de la jornada ordinaria a tiempo completo; pudiendo realizarse en el mismo turno en el que se trabaje la jornada parcial ordinaria, sin que entre el final de ésta y el comienzo de la prestación complementaria transcurra más de ½ hora; o en turno distinto de éste, en cuyo caso, salvo que los horarios de finalización de una y comienzo de la otra sean coincidentes, deberá mediar entre ambas no menos de ½ hora y no más de 6 horas, y respetar el descanso mínimo entre jornadas diarias distintas.

Turno especial de fines de semana. Determinado por las necesidades de producción y organización, con conocimiento previo de la Comisión de Flexibilidad, la Dirección tendrá la

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

posibilidad de establecer un turno especial para trabajar los sábados y/o domingos, en turnos de 12 horas, y en horario de 6:00 a 18:00 y de 18:00 a 6:00, en cualquier tipo de actividad productiva, y con personal expresamente contratado temporalmente con este fin. El personal adscrito a este turno especial dispondrá en su jornada de trabajo de dos pausas de 15 minutos, que podrán agruparse y serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo; y será retribuido en las condiciones salariales normales del Convenio, sin que les sean de aplicación los pluses establecidos para los cuartos turnos.

Los trabajadores con contrato en vigor, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que, para dar apoyo al personal contratado para el turno de fin de semana, tengan que trabajar en sábado y domingo, estarán sujetos a los horarios ordinarios de 8 horas: de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00. Serán elegidos siempre entre voluntarios cualificados, y en su retribución se incluirá el plus establecido para los cuartos turnos y quintos de trabajo. Y podrán tomar los días de descanso compensatorio correspondientes hasta 10 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, y debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación mínima también de 5 días. Lógicamente, no procederá descanso compensatorio cuando el trabajo en sábado o domingo se haya realizado por un trabajador contratado a tiempo parcial con cargo al pacto de horas complementarias o voluntarias.

Cuarto Turno. Para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones se podrá trabajar sábados (cuando no hayan sido señalados como jornadas de flexibilidad) o domingos, por este orden, en turno de mañana, tarde o noche según el turno que vengán prestando, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de este día (sábado o domingo) se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo; y el día de descanso compensatorio correspondiente, se podrá tomar hasta 6 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación también de 5 días.

Por otro lado, para prestar servicio de apoyo al turno especial de fines de semana, y también para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones, cuando no sea posible por razones organizativas la aplicación de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se podrá trabajar de martes a sábado o miércoles a domingo, por este orden, en turno de mañana, tarde y noche, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de los días 5 días de trabajo efectivo del turno se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo

En el caso de que no se pudiesen cubrir las necesidades del turno con personal voluntario, será la Dirección la que designe a los trabajadores que deberán realizar el servicio; si bien, ésta se hará de forma rotatoria, evitando la designación de un mismo trabajador en dos semanas consecutivas, sin que se puedan superar por cada trabajador 5 designaciones al año, y, en todos los casos, teniendo en cuenta las razones que puedan ser alegadas por los trabajadores relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto Turno. Se acuerda establecer un quinto turno de trabajo, específicamente, en las instalaciones "SV" de la planta.

No obstante, en el futuro, también se podrá establecer temporalmente este turno en otras instalaciones o secciones de la fábrica en las que, estando ya cubiertos los tres turnos de trabajo de lunes a viernes, e incluso con el turno especial de fines de semana, su capacidad productiva se demuestre claramente limitada, suponiendo un impedimento, un "cuello de

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

botella" para el normal desarrollo de la producción planificada en la factoría. En estos casos, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión sobre el establecimiento de este turno, argumentando las razones técnicas, organizativas o de producción, por saturación de instalaciones, que justifiquen tal medida, así como el número de trabajadores afectados, y la previsible duración de la implantación del turno. Posteriormente, en el plazo de 7 días a partir de la fecha de entrega de la comunicación, la Dirección convocará a la Representación Social con el fin de debatir sobre la procedencia o no de la implantación del turno. Y una vez celebrada esta reunión, en un nuevo plazo de 7 días, el Comité podrá remitir a la Dirección, para que sea tenido en cuenta, un informe al respecto previo a la determinación final de la Empresa. En caso de disconformidad con la decisión adoptada, por entender que no existen razones que justifiquen la implantación del turno, el Comité de Empresa de forma colectiva, y los trabajadores afectados a título individual, podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

El esquema organizativo de este quinto turno (5 turnos: A, B, C, D y E), que deberá adaptarse al calendario laboral vigente en la empresa, de forma que los trabajadores sujetos a él permanezcan en situación productiva el mismo número de días que los establecidos en la cláusula 7.1 del Convenio, determina que en cada ciclo de 5 semanas (35 días) se trabajarán 7 días en el turno de noche, 7 en el turno de tarde, 10 días en el turno de mañana, y se descansarán los 11 días restantes; y respecto a los fines de semana, en cada ciclo se trabajarán 3 sábados y 3 domingos, en turnos de mañana, tarde y noche, y se descansarán los otros 2 sábados y domingos restantes; según se define en la siguiente tabla:

		1ª Semana						2ª Semana						3ª Semana									
		LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	
TURNOS	A	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
	B	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ
	C	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
	D	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
	E	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc							

		4ª Semana						5ª Semana							
		LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
TURNOS	A	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
	B	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
	C	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc						
	D	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
	E	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ

En la retribución de cada uno de los días de trabajo efectivo de los trabajadores adscritos a este quinto turno se aplicará el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo.

Los días señalados como festivos en el calendario laboral, como norma general, no se trabajarán en este quinto turno, ya sea para la SV o para el resto de instalaciones. Aunque, por necesidades de producción debidamente contrastadas, avisando con 15 días de antelación se

podrá disponer la prestación de servicio en estos días, cubriendo los turnos de trabajo necesarios con el personal que por asignación de turno corresponda, computándose este día para la consecución de la jornada anual, y percibiendo en compensación el plus festivo para el quinto turno establecido en la cláusula 8.8.3 del Convenio.

Corresponde a la Dirección la asignación del personal a este quinto turno, si bien se recurrirá primeramente al personal voluntario, y si con este personal no se cubriesen los turnos, en la elección se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores finalmente designados.

Modificación del régimen de turnos de trabajo. Sin perjuicio del derecho de recurso que individualmente le asiste a cada trabajador al respecto, por razones organizativas y de producción, la Dirección podrá modificar el ritmo de asignación de los turnos semanales de trabajo correspondientes, comunicándoselo personalmente a los trabajadores afectados, y a la Representación Social a través de la Comisión de Flexibilidad, con una antelación de 5 días. En todos los casos, se evitará que la modificación de turnos recaiga repetidamente sobre los mismos trabajadores, y se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas por éstos relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, a instancia de la Empresa, cuando lo requiera la organización del trabajo, o a instancia del trabajador, por necesidades personales, pero siempre de mutuo acuerdo, se podrá modificar la asignación de turno. En estos casos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá reducir este periodo de descanso, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes; y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 19 (Trabajo a turnos) del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

FLEXIBILIDAD.

Atendiendo a las razones expuestas en el Preámbulo de este Convenio, y más especialmente en cuanto a lo que concierne a una mayor flexibilidad como elemento esencial para la supervivencia de la fábrica, se establece una flexibilidad de jornada de 104 horas (5,963 % de la jornada anual), que se hará conjuntamente para toda la planta o parcialmente por secciones o tareas, cuando sea necesario, con conocimiento de la Comisión de Seguimiento; y se podrá aplicar por jornadas completas (Flexibilidad de Jornada) o por horas (Flexibilidad Horaria), y su ejecución estará sujeta a las normas establecidas en el siguiente reglamento:

Definiciones:

Flexibilidad positiva: Se produce cuando se trabaja un sábado señalado como vacante en el calendario laboral (**Flexibilidad de Jornada**), o se incrementa, entre una y tres horas, una jornada ordinaria de trabajo (**Flexibilidad Horaria**).

Flexibilidad negativa: Se produce cuando no se presta servicio en una jornada completa señalada como laborable en el calendario laboral; o se reduce, en cuatro horas, o en una en situaciones de urgencia, como mínimo, una jornada ordinaria de trabajo.

Flexibilidad general: Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza conjuntamente para toda la fábrica. Se computa, positiva o negativamente (según se haya

trabajado o no se haya prestado servicio), en el contador de flexibilidad general, y también en el contador de flexibilidad individual de todos los trabajadores que la hayan realizado. Si la flexibilidad es de jornada, se computa, expresado en horas centesimales, a razón de 7,75 horas por jornada; y si es horaria, se computa por su valor literal.

Flexibilidad individual: Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza por secciones o tareas, o individualmente. Se computa, positiva o negativamente (según se haya trabajado o no se haya prestado servicio), únicamente en el contador de flexibilidad individual del trabajador que la haya realizado; a razón de 7,75 horas por jornada, si es ésta su modalidad, o en su valor literal si se trata de flexibilidad horaria.

Contadores: Se dispondrá de un contador de flexibilidad general para computar la flexibilidad, de jornada u horaria, de carácter general efectuada; y un contador de flexibilidad individual donde se contabilizará la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, realizada por cada trabajador. Estos contadores, a efectos del control de la aplicación de la extensión y límites de la flexibilidad pactados, estarán en todo momento a disposición de la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

El saldo, positivo o negativo, del contador individual de horas de flexibilidad se liquidará en caso de baja en la empresa.

Generación positiva de flexibilidad: Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja), y el saldo del contador de flexibilidad individual es positivo o se encuentra a cero.

Generación negativa de flexibilidad: Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), y el saldo del contador de flexibilidad individual es negativo o se encuentra a cero.

Compensación positiva de flexibilidad: Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja) para compensar un saldo negativo en el contador de flexibilidad individual.

Compensación negativa de flexibilidad: Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), para compensar un saldo positivo en el contador de flexibilidad individual.

Causa de fuerza mayor: Es toda situación o acontecimiento imprevisible y excepcional, o independiente de la voluntad de las partes contratantes (empresa y trabajadores), que impide a cualquiera de esas partes llevar a cabo sus obligaciones contractuales. La existencia de causa de fuerza mayor a efectos de la aplicación de la flexibilidad la determinará la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

Situaciones de urgencia: Son averías graves de instalaciones o falta imprevista de material externo que imposibilite la producción programada. Asimismo, se considerará también situación de urgencia la falta imprevista de material interno que también impida la ejecución de la producción prevista, cuando demostradamente no se pueda disponer de él en un plazo superior a 4 horas, y a los trabajadores afectados no se les pueda encomendar otras tareas. La existencia de situación de urgencia a efectos de la aplicación de la flexibilidad la determinará la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.

En estas situaciones de urgencia, a efectos de la convocatoria de la Comisión de Empleo y Flexibilidad, en ausencia de los miembros de la Representación Social en la Comisión, éstos podrán ser sustituidos por cualquier otro miembro del Comité de Empresa.

Normas de aplicación de la Flexibilidad de Jornada y Horaria:

Por necesidades de producción, debidamente contrastadas en la Comisión de Seguimiento, se realizará la flexibilidad, respetando las siguientes normas:

1.- Promoción.

- La Dirección podrá instar la realización de la flexibilidad de jornada u horaria en todos los casos; ya sea ésta positiva o negativa, general o individual, para generar o para compensar.
- El Comité de Empresa también podrá instar la realización de la flexibilidad en todos los casos, pero solo para compensar un saldo (positivo o negativo) preexistente. Para su aplicación deberá mediar acuerdo con la Dirección.
- El trabajador únicamente podrá instar la realización de la flexibilidad horaria, positiva o negativa, para compensar un saldo anterior de su contador individual y se seguirán las normas descritas más abajo al efecto (Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores)

2.- Preaviso de la Flexibilidad de Jornada.

- La notificación de la flexibilidad de jornada, positiva o negativa, se hará regularmente con **7 días naturales** de anticipación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, se podrá preavisar el lunes previo a la fecha en la que se haya previsto su realización.
- Por las causas urgentes y de fuerza se podrá programar flexibilidad de jornada negativa, general o individual, preavisando con 1 día natural de antelación; e incluso, contando con la aprobación individual de cada trabajador afectado, bastará con que el preaviso se realice 1 hora antes del inicio del turno de trabajo correspondiente.

3.- Realización de la Flexibilidad de Jornada.

- Se podrá realizar en dos sentidos, bien trabajando jornadas de sábados (flexibilidad positiva), o no prestando servicio en jornadas señaladas como laborables en el calendario laboral (flexibilidad negativa), con la extensión, límites y formas de compensación establecidos en los apartados 6 y 7 posteriores.

4.- Preaviso de la Flexibilidad Horaria.

- En condiciones normales se preavisará del uso de la flexibilidad horaria con un mínimo de **5 días naturales** de antelación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, con 2 días de antelación.
- En situaciones de urgencia que imposibiliten la producción programada, bastará con 1 hora de preaviso, en caso de flexibilidad negativa (no se presta servicio), y con 4 horas si es positiva (se trabaja); y siempre con conocimiento previo de la Comisión de Seguimiento de Flexibilidad.

5.- Realización de la Flexibilidad Horaria.

- Se podrá realizar ampliando en 1 hora la jornada diaria de los turnos de mañana y tarde de trabajo continuo, estableciendo jornadas de 9 horas.
- Y también extendiendo 3 horas la duración del turno de mañana, fijando una interrupción para comer de 30 minutos, y abonando el plus de comida correspondiente.
- E igualmente ampliando 2 horas el turno de tarde, adelantando su hora de inicio o retrasando su hora de salida, y estableciendo dos descansos de 15 minutos o uno de media hora.
- Y, en sentido contrario, también se podrá realizar reduciendo la jornada diaria de los turnos

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

básicos de trabajo (mañana, tarde y noche) un mínimo de 4 horas, o incluso solamente 1 hora en condiciones de urgencia.

6.- Extensión (generación) y límites de la Flexibilidad.

- Cada trabajador sólo podría realizar como máximo un total de 104 horas de trabajo (flexibilidad positiva) en un año natural, hayan sido aplicadas en horas o en sábados, y hasta un máximo de 104 horas de descanso (flexibilidad negativa) también en un año natural.
- El límite de aplicación de flexibilidad de carácter general (de toda la fábrica), en todo momento, positivo o negativo, vendrá determinado por la diferencia entre 104 (número máximo de horas que pueden ser objeto de flexibilidad en un año natural) y el saldo actual, en cada momento, del contador de flexibilidad general.
- No obstante, a cada trabajador, individualmente, se le podrá instar la realización de la flexibilidad, de carácter general o individual, por la diferencia, en cada momento, entre las 104 horas y el saldo de su contador individual.

7.- Caducidad y compensación de la Flexibilidad.

- La flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, generada tanto con carácter general como individual, caduca **12 meses** después de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, por lo que, antes de esa fecha, deberá ser compensada. Lógicamente, si la ultractividad del convenio es superior a esos 12 meses, la fecha de caducidad de la compensación de la flexibilidad coincidirá con la fecha de finalización de la ultractividad del convenio. Cuando, en el último trimestre anterior a esa fecha, haya trabajadores cuyo contador individual presente un saldo positivo o negativo, se analizará la situación en la Comisión de Empleo y Flexibilidad, y se deberá llegar a un acuerdo para darle una solución, que puede ser fijar la compensación, positiva o negativa, la liquidación o la prórroga de la situación.

8.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad.

- La flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con las vacaciones, con la Incapacidad Temporal (I.T.) y con los días de disfrute de permisos retribuidos, entendiéndose que estas circunstancias prevalecen sobre la flexibilidad. Así, a un trabajador que, en un determinado día fijado para la realización de flexibilidad, ya sea positiva o negativa, se encuentre en situación de I.T. o disfrutando de vacaciones o de permiso retribuido, serán estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, por lo que no verá alterado su contador individual de flexibilidad.
- De la misma forma, la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con los días de permiso de asistencia y jornada de libre elección cuyas fechas de disfrute estuvieran ya determinadas con carácter previo a la convocatoria de la flexibilidad, por lo que prevalecerán sobre ella; siendo estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, y en consecuencia el trabajador no verá alterado su contador individual de flexibilidad. Y en el caso de que las fechas de disfrute no hubiesen sido señaladas con anterioridad a la convocatoria de la flexibilidad, tampoco podrán señalarse a posteriori, por estar así establecido en las cláusulas del Convenio que regulan la concesión de estos derechos.

Sin embargo, como excepción a la norma anterior, sí que se podrá señalar la fecha de disfrute del permiso de asistencia o jornada de libre disposición coincidiendo con una jornada de flexibilidad positiva, haya sido previamente convocada o no, siempre que se trate de compensar un saldo negativo en el contador general o individual de la flexibilidad, tenga su origen no solo en las necesidades de producción sino también con la finalidad de la

compensación, y se determine expresamente en la Comisión de Seguimiento como jornada compensable con los días de permiso de asistencia o libre elección pendientes de disfrutar. De este modo, el trabajador no prestará servicio en esa jornada y computará horas positivas en su contador individual.

- No se podrá realizar flexibilidad de jornada u horaria de signo distinto (positiva y negativa o al revés) hasta haber transcurrido 12 y 6 días respectivamente desde su última ejecución.

Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores:

Para mejorar el balance entre tiempo de trabajo y vida personal, cada empleado podrá tomar horas de flexibilidad negativa de libre elección, tanto si es para compensar un saldo positivo, como si es para generar un saldo negativo de su contador individual de flexibilidad.

A.- Promoción.

- Únicamente el trabajador podrá instar la realización de la flexibilidad negativa de libre elección, ya sea ésta de jornada u horaria, para generar o para compensar.

B.- Preaviso de la Flexibilidad de Libre Elección.

- Regularmente el trabajador notificará su solicitud con una antelación de **7 días naturales**, y excepcionalmente **5 días naturales**, para la flexibilidad de jornada; y **5 y 2 días naturales** respectivamente para la flexibilidad horaria.
- En situaciones de urgencia, entendiéndose aquí por urgencia cualquiera de las circunstancias que dan lugar a los permisos retribuidos, bastará con 1 hora de preaviso.

C.- Extensión y límites de la Flexibilidad de Libre Elección.

- Cada trabajador, si el importe de su saldo negativo de flexibilidad individual se lo permite, podrá disponer cada año de hasta **2 jornadas** o **16 horas** de flexibilidad negativa, que se computarán en su contador de flexibilidad individual. Y, una vez computadas, si su saldo de flexibilidad individual fuera positivo, y su importe se lo admite, podrá disponer adicionalmente de hasta otras **8 horas** o **1 jornada** más, que se computarán igualmente en su contador individual.

D.- Realización de la Flexibilidad de Libre Elección.

- En caso de flexibilidad de jornada, las 3 jornadas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar de una en una o consecutivamente agrupadas, a elección del trabajador. Y se podrán unir a otras jornadas de permisos o vacaciones a las que se pueda tener derecho.
- Y en caso de flexibilidad horaria, las 24 horas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar hasta en 6 fechas distintas, en tramos que pueden ir de 4 horas (mínimo) hasta 7 horas (máximo), a elección del trabajador.
- La solicitud de la Flexibilidad de Libre elección solamente podrá ser denegada cuando por este motivo, en los días solicitados, se supere el 8 % de absentismo del total de operarios de su sección o departamento. En secciones de menos de 11 trabajadores el límite de absentismo será el 10 %.

E.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad de Libre Elección.

- La flexibilidad negativa de libre elección **para generar** es incompatible con la flexibilidad positiva instada previamente por la Dirección.
- La flexibilidad negativa de libre elección **para compensar** sí es compatible, se puede hacer uso de ella en las jornadas de flexibilidad positivas instadas previamente por la Dirección, cuando el trabajador, por disponer de saldo suficiente en su contador individual, haya solicitado tomar conjuntamente las 3 jornadas máximas que se pueden disponer.

Discrepancias en la aplicación de la flexibilidad:

Cuando en el seno de la Comisión de Empleo y Flexibilidad se pongan de manifiesto discrepancias en la aplicación de la flexibilidad, ya sea en la determinación de las situaciones de fuerza mayor o urgencia, o en su promoción, o en la administración de sus normas reglamentarias, prevalecerá la opinión de la Representación de la Dirección, sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de instar la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, recurrir a la jurisdicción competente.

7.3. HORARIOS.

En relación con los horarios y tomando como referencia los horarios básicos, el trabajador viene obligado a estar en su puesto de trabajo, habiendo marcado, respectivamente, a las 6:00, a las 14:00 y a las 22:00, y a las 9:00, computándose retraso en el supuesto de no cumplir estas exigencias y falta de asistencia injustificada si el retraso es superior a 60 minutos, que se deducirán, en todo caso, no permitiéndose la entrada a este personal; si el retraso es superior a 30 minutos, se deducirán 60.

En los trabajos continuos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado.

A este fin, el mando intermedio superior deberá disponer el relevo o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Al personal que dobla se le abonará ocho horas de presencia, como extraordinarias, teniendo 60 minutos para comer, abonándosele el importe de la comida por la Empresa.

Turno Central.

De acuerdo con el condicionado siguiente:

De ENERO a JUNIO y de SEPTIEMBRE a DICIEMBRE: De 08:30 a 17:00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos para la comida. Este tiempo de parada será a cargo del Trabajador y no formará parte de la jornada efectiva.

De JULIO a AGOSTO: De 07:15 a 15:00 horas.

Horario Flexible: Sin perjuicio de los horarios vigentes, en el turno central, cuyo horario se desarrollará entre las 08:30 y las 17:00 horas, se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada, que será de aplicación general, salvo casos excepcionales.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

	<u>OFICIAL</u>	<u>FLEXIBLE</u>
Entrada	08:30	De 08:00 a 09:00
Comida	13:30 a 14:00	De 13:30 a 15:30
Terminación	17:00	De 17:00 a 19:00

Flexibilidad horaria empleados: Podrá hacerse uso de las horas acumuladas por la flexibilidad horaria a lo largo del trimestre natural, para reducir el horario de los viernes hasta en 3,5 horas, habilitando así para este día jornada continuada de 9:00 a 13:30 horas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. En casos excepcionales, se podrá hacer uso

de dichas horas en el mes inmediatamente posterior a dicho trimestre siempre y cuando se haya consensuado con el superior.

Plus comida:

Durante el período anual de jornada partida la Empresa abonará la cantidad 6,79 € por día efectivamente trabajado en la Planta en concepto de ayuda para la comida al personal sujeto a régimen de jornada partida. Así mismo, este personal podrá hacer uso de las Áreas de Descanso de la Planta durante la interrupción marcada para la comida, siempre y cuando este uso no interfiera la marcha del proceso productivo.

7.4 – VACACIONES

Las vacaciones anuales para todo el personal serán de 30 días naturales que se señalarán en dos períodos: 21 días en los meses de julio/agosto, de forma que la fábrica, si lo hace necesario la demanda, pueda permanecer abierta la mayor parte del año, en cuyo caso se harán los turnos correspondientes, y el resto hasta los 30 días naturales en otra época, preferentemente coincidiendo con las fiestas de Navidad. El plazo de aviso para la modificación de las vacaciones no podrá ser inferior a 2 meses.

El Calendario que se confeccione anualmente según lo establecido en la cláusula “Flexibilidad de Jornada”, señalará a priori las fechas de vacaciones fijándose asimismo los días de exceso de jornada. Las fechas que no tengan consideración oficial de festivas podrán modificarse con la antelación necesaria en la repetida Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo establecido en la mencionada cláusula

En caso necesario y excepcionalmente, la Dirección designará al personal que durante esos periodos haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento y trabajos necesarios concertando las fechas en que estos productores disfrutaran sus vacaciones con una antelación mínima de un mes. El personal de mantenimiento podrá acordar las fechas de disfrute de sus vacaciones del año en curso hasta 6 meses después de concluir éste.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica, sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos como trabajo los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Cuando se de la circunstancia de que el periodo vacacional señalado en el calendario laboral coincida con una situación de I.T. de un determinado trabajador, ambas partes, en lo que se

refiere al derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto; si bien, en cualquier caso, la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones distintas de las establecidas en el Calendario Laboral, será de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, coincidiendo preferentemente con otras fechas de vacaciones del calendario laboral de la planrta. No obstante, cuando las vacaciones pendientes de disfrutar por causa de I.T. correspondan al año natural anterior, se deberán tomar de forma inmediata a la fecha de alta de la Incapacidad y siempre conforme a la legislación vigente.

7.5 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

- HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR.
- HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES.

HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros. Serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

La compensación económica será del 140% del valor de la hora ordinaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES. Constituyen el resto de horas extraordinarias, que sean normalmente necesarias para atender producción imprevista o hacer operaciones especiales no habituales, cuya no realización produzca un evidente quebranto a la actividad.

Estas horas, que serán siempre voluntarias, se pagarán al 140% o se compensarán en tiempo al 140 %, siempre a elección del trabajador. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo de la sección y las necesidades de producción, debiendo no obstante comunicarlo al Departamento de Personal para su definitiva concesión.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permita la legislación vigente.

8.- RETRIBUCIONES

8.1 - PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCION

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

8.2 - ESQUEMA RETRIBUTIVO

El salario anual se distribuye en 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias para todo el personal (Junio y Diciembre). Ver Tablas Salariales en Anexo XII.

8.3 - CONCEPTOS SALARIALES

Las retribuciones de los trabajadores de BSH Electrodomésticos España, S.A. estarán constituidas por el Salario Base o Sueldo, y complementos fijos o variables.

8.4 - SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO

Se recogen en tabla anexa los correspondientes a cada uno de los niveles retributivos de cada Grupo Profesional.

8.5 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las dos pagas extraordinarias reglamentarias se abonarán a razón de un mes de sueldo o 30 días de salario base, más la antigüedad correspondiente en todos los casos y el importe de 25 días de prima de actividad, eficiencia y calidad con el promedio individual de la obtenida en el trimestre anterior, o en su defecto a la media de la fábrica y todo en proporción a la asistencia del trabajador en el semestre anterior, siendo de aplicación esto último al personal de nuevo ingreso.

Estas pagas reglamentarias se abonarán los días 30 de Junio y 15 de diciembre. Si estos días fuesen festivos se abonarán el día anterior.

8.6 - COMPLEMENTOS PERSONALES

8.6.1 - ANTIGÜEDAD

Todo el personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía señalada en la tabla anexa.

No se computarán, a efectos de antigüedad los periodos en tiempos de excedencia, licencias no retribuidas o cualquier otra circunstancia similar.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que el personal se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla, así como los tiempos de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes inmediato al cumplimiento del quinquenio

8.6.2. - COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO "AD PERSONAM"

Se acuerda extender a todos los trabajadores el derecho a percibir, en concepto de Complemento Personal D.A., las cantidades que individualmente le correspondan a cada uno por los derechos adquiridos por la cancelación o modificación de determinadas condiciones económicas o laborales, que le hayan sido concedidos en el ejercicio de su trabajo desde su ingreso en la empresa; de tal forma que, el importe reconocido "Ad Personam" a cada trabajador podrá variar en función de la participación o no de éste en la consecución del derecho adquirido.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Y en relación con lo dispuesto en el párrafo anterior, se distinguen las distintas situaciones que, en base a su consecución, determinan la integración de los siguientes derechos en este complemento:

1.- A los trabajadores que, con anterioridad a la firma de este Convenio, tenían reconocido, en documento "Ad Personam", el derecho a percibir unas determinadas cantidades en compensación por la cancelación de los servicios de Economato, Comedor y Paquete de Navidad, se les mantienen y respetan en su integridad, debidamente actualizadas, las cantidades establecidas.

2.- En el Complemento Personal D.A., reconocido "Ad Personam", de los trabajadores en situación de alta en la nómina de empleados de la empresa en la fecha de 1 de enero de 2016, se integran las siguientes cantidades:

- El 50% (90 €) del Plus de Flexibilidad; que pasa a este concepto como consecuencia del cambio de normativa sobre la flexibilidad de jornada recogida en el E.T.
- El 65% de la cantidad real abonada de la Prima de Calidad en 2015 (548 €) y el 65 % de la parte garantizada de la Prima de Productividad (DEP) (234 €), por la efectiva participación de estos trabajadores en la consecución de las mismas; y que se incorporan a este concepto dado que a la entrada en vigor del Convenio se produce una modificación sustancial en la regulación de las condiciones de percepción de dichas primas al integrarse en la nueva prima de producción y actividad.
- Como compensación por la modificación sustancial acordada en este convenio, por las razones expuestas durante la negociación del mismo, por la cancelación del modelo de prima de producción hasta ahora vigente, y su sustitución por el nuevo modelo de prima de actividad, eficiencia y calidad, y con el fin de compensar las posibles diferencias salariales que pudieran producirse, se le integrarán en su Complemento Personal D.A con las fechas de efectos que se indican, las siguientes cantidades:

- 1 de enero de 2015:	75 €
- 1 de enero de 2016:	150 €
- 1 de enero de 2017:	150 €
- 1 de enero de 2018:	100 €

3.- Se integrará en el complemento "Ad Personam" de todos los trabajadores, presentes y futuros, la cantidad anual que en su caso resulte por la aplicación del incremento salarial por resultados del EBIT-KER regulado en la cláusula 9.2. del presente Convenio.

El importe reflejado, en concepto de Complemento Personal D.A., en el documento "Ad Personam" de cada trabajador que se creará el 1 de enero de 2016, se abonará prorrateado en 12 pagas (12 mensualidades de nómina), revalorizándose esta cantidad cada año con el incremento pactado en la cláusula 9.1 del Convenio. Este concepto se considera salario fijo.

8.7 - COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD O CALIDAD.

8.7.1. - PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD.

Las anteriores primas de producción, calidad y productividad y parcialmente el bonus de efectividad de horas se integran en este nuevo sistema de prima de producción según lo aquí establecido.

Esta nueva prima entrará en vigor el 1 de enero de 2016. No obstante, la Dirección confirmará el inicio efectivo y real de fecha de abono con la nueva prima una vez se hayan adecuado los sistemas informáticos y labores e instrucciones personales necesarios para su medición. Hasta la fecha del inicio efectivo de su abono se mantendrá el anterior sistema de prima de producción, en cuya retribución se incluirá el 35% de las partes garantizadas de las anteriores primas de Productividad DEP y Calidad, en la forma que se refleja en el apartado B.1 de esta cláusula.

Desde la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015, se mantendrá el actual sistema de prima de producción. Las actuales primas DEP, Calidad y Bonus de Efectividad de Horas se devengarán por tanto desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015.

Los factores de incentiviación de esta nueva prima serán:

- La actividad medida según el método conocido como MTM en relación con las denominadas horas de presencia no efectivas o NCC's (No conformity costs)
- La mejora de la eficiencia de la producción medida con el indicador OLE.
- La mejora de la calidad de la producción medida con los indicadores de chatarras, índice Q y Technical Call Rate.

La prima tendrá un carácter mixto:

- Contendrá una parte individual por la actividad media mensual alcanzada por cada trabajador, teniendo en consideración el valor mensual frente al valor estándar de las NCC's de la planta.
- Contendrá una parte colectiva por el ratio OLE y el índice de Calidad alcanzados mensualmente en la Planta frente a los valores estándar establecidos, y también en función de la actividad media mensual alcanzada por cada trabajador.

La prima la percibirá la mano de obra directa e indirecta diaria de la plantilla sujeta a las condiciones económicas del presente convenio colectivo al entender que todos ellos participan globalmente en el proceso productivo desde diferentes tareas. La prima se devengará del día 26 de cada mes al día 25 del mes siguiente y se liquidará y abonará mensualmente, a no ser que los medios de medición permitan devengarla por meses naturales completos.

A. Definición de Indicadores de la Prima.

A.1. Actividad. Para percibir la parte correspondiente a actividad de la prima de producción se deberá conseguir una actividad mínima de 90 MTM (100 centesimal) y su cuantía final dependerá de la actividad individual media mensual realmente conseguida por cada trabajador según la escala de actividades, teniendo en consideración el valor mensual frente al valor estándar de las NCC's de la planta y del número de horas de presencia en el mes.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Mientras que en esta planta esté establecido el sistema de medición MTM:

- Los trabajadores se comprometen a mantener al menos los actuales niveles de actividad por lo que se establece un rendimiento individual mínimo exigible sujeto a la consecución de un nivel de actividad media diaria equivalente a 90 MTM.
- Se acuerda como actividad individual pactada, en media mensual, la de 112,5 MTM, sin perjuicio de que los trabajadores puedan alcanzar puntualmente actividades inferiores o superiores a la misma para alcanzar esa media.

Respecto a la definición de actividades, establecimiento de métodos y su revisión, y demás normas sobre actividad y rendimiento se estará a lo dispuesto al efecto en el Anexo VI de Normas de Organización.

NCC's (No conformity costs): Son el número de horas de presencia en el centro de trabajo que, siendo o no efectivas de trabajo, suponen un exceso de horas conforme a las horas planificadas como necesarias en las hojas de ruta del plan de producción. Las causas de las NCC's son de diferente índole y se adjuntan como anexo al convenio. En el año 2014, año que sirve de dato estándar para calcular la parte de actividad de la prima, fue de un 15,78 %. Este valor estándar se mantendrá para los años 2015, 2016 y 2017. Para el año 2018 y en adelante, el estándar será el valor medio de las NCC's de los dos años anteriores y como máximo el 15,78% al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima.

A. 2. Eficiencia (OLE). Se entenderá por OLE los tiempos estándar necesarios para la fabricación de la producción dividido por las horas de presencia de la mano de obra directa.

El ratio OLE se calculará mensualmente y para toda la planta.

A. 3. Calidad. A efectos de esta parte de la prima de producción se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

Q. AUDIT RATE: Es el índice ponderado de defectos detectados en la auditoria final expresado en ppm's. Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta.

CHATARRAS: Es el coste estándar del material desechado por defectuoso en €, dividido por el número de aparatos fabricados.

- El cálculo para un determinado periodo de tiempo, se obtiene de la siguiente forma:

$$\text{Chatarras} = \frac{\text{Coste (€) Chatarras}}{\text{Nº Aparatos Fabricados}}$$

Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta.

TECHNICAL CALL RATE (TCR): Es un indicador del número de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en casa de nuestros clientes. Nos da la medida de la calidad de

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

nuestros productos en el domicilio del cliente. El TCR total se determina para el primer año de garantía (TCR 100) y para el segundo año de garantía (TCR 200).

Este indicador muestra la relación de electrodomésticos que presentan un fallo de calidad en relación al número total de electrodomésticos producidos en el mismo periodo de tiempo, calculándose del siguiente modo:

$$\text{Technical Call Rate} = \frac{\text{Nº de llamadas al Servicio Técnico en periodo de garantía}}{\text{Nº Electrodomésticos en periodo de garantía}} (\%)$$

Este ratio se calculará mensualmente y para toda la planta con la siguiente distribución de la parte de la prima correspondiente a calidad:

- Q: 60 %.
- Chatarras: 30 %
- TCR: 10 %.

B. Composición y características de la Prima de producción.

Composición de la prima de producción.

B.1. Composición de la Prima. Al rendimiento alcanzado según el sistema de métodos y tiempos establecido le corresponderá el valor, en euros por hora, que en la siguiente Escala de Actividades esté determinado; este valor multiplicado por los valores de las Tablas de Distribución correspondientes, fijará el valor calculado para cada uno de los factores de incentivación: Actividad, OLE y Calidad. En los parámetros de OLE y Calidad se incluyen respectivamente el 35 % de las partes garantizadas de las anteriores primas de Productividad DEP y Calidad. Esto último se realiza en consideración de los parámetros alcanzados hasta la fecha en ambos conceptos. En concreto estarán siempre garantizados 0,20 € por cada hora de actividad, que provienen de dividir 125 € año de DEP garantizados entre las 1744 horas efectivas de trabajo y 230 € de Calidad divididos entre esas 1744 horas.

Excepto para determinados puestos indirectos cuyo reparto está recogido en la Tabla de Distribución MOI, la distribución del valor total por hora de la prima entre los factores de incentivación será con carácter general la siguiente:

- Actividad: 50 % del valor hora.
- OLE: 30 % del valor hora
- Calidad: 20 % del valor hora.

B.2. Escala de actividades, valores de la prima de producción y estándares de no NCC's, OLE y Calidad.

Los valores hora de prima de producción en función de la actividad alcanzada serán:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tabla de Actividades:

	Actividad MTM	Actividad centesimal	Valor € / hora			TOTAL.
			Por rendimiento o actividad (50%)	Por OLE (30 %)	Por Calidad*. (20%)	
Actividad o rendimiento mínimo exigible	90	100	0,35	0,21	0,14	0,70
	94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,85
	99	110	0,49	0,29	0,20	0,98
	103,5	115	0,59	0,35	0,24	1,18
	108	120	0,68	0,40	0,27	1,35
Actividad o rendimiento pactado.	112,5	125	0,77	0,46	0,31	1,54

**El valor mínimo de euros por hora será, aún aplicando el factor de multiplicación, 0,13 €.*

Los valores hora establecidos en esta escala de actividades, a partir del 1 de enero de 2016, serán actualizados anualmente en el mismo porcentaje que, por aplicación de lo establecido en la cláusula 9.1 del Convenio, se revisen los salarios.

Y adicionalmente, cada una de las partes de la prima de producción correspondientes a OLE y calidad recogidas en la tabla anterior se multiplicará respectivamente por los factores correctores recogidos en las siguientes tablas según la consecución mensual real alcanzada de OLE y Calidad respecto al estándar:

Tabla factor corrector OLE:

OLE	Factor de multiplicación de la parte OLE de la prima de producción.
>+10 puntos vs Estándar	1,50
>+8 puntos vs Estándar	1,40
>+6 puntos vs Estándar	1,30
>+4 puntos vs Estándar	1,20
>+2 puntos vs Estándar	1,10
Estándar ±2 puntos	1,00
<-2puntos vs Estándar	0,90
<-4puntos vs Estándar	0,80
<-6 puntos vs Estándar	0,70
<-8 puntos vs Estándar	0,60
<-10 puntos vs Estándar	0,50

Tabla factor corrector Calidad:

Calidad	Factor de multiplicación de la parte Calidad de la prima de producción.
<-25% vs Estándar	1,50
<-20% vs Estándar	1,40
<-15% vs Estándar	1,30
<-10% vs Estándar	1,20
<-5% vs Estándar	1,10
Estándar \pm 5%	1,00
>+5% vs Estándar	0,90
>+10% vs Estándar	0,80
>+15% vs Estándar	0,70
>+20% vs Estándar	0,60
>+25% vs Estándar	0,50

Siendo el estándar de no NCC's el alcanzado en el año 2014: 84,22 %. Este valor estándar se mantendrá para los años 2016 y 2017. En el año 2018 adelante, el estándar será el valor medio de las no NCC's de los dos años anteriores y como mínimo el 84,22 % al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima, salvo que en la Comisión de Métodos y Tiempos se fije un valor distinto.

Para los años 2016 y 2017 el estándar de OLE será el valor anual alcanzado en el año 2014. Desde 2018 y en adelante, el estándar será el valor medio de OLE de los dos años anteriores y como mínimo el de 2014 al ser el valor con el que se inicia este nuevo modelo de prima, salvo que en la Comisión de Métodos y Tiempos se fije un valor distinto.

Siendo el estándar de calidad los objetivos anuales de Q, Chatarras y TCR fijados por Dirección.

C. Abono de la Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad

C.1. Abono de la prima para el personal en funciones de mano de obra directa (MOD)

El peso de la distribución de cada uno de los factores de incentivación, en cada valor hora de actividad, para este personal de mano de obra directa será la establecida en la siguiente tabla:

Tabla de Distribución MOD							
	ACTIVIDAD	OLE	CALIDAD				TOTAL
			Q	Chatarra	TCR	TOTAL	
MOD	50%	30%	12%	6%	2%	20%	100%

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tomando la Tabla de Actividades, la Tabla de Distribución y la Tabla de Objetivos el abono de la Prima, que será mensual, será el resultado de sumar:

Tomando las tablas anteriores, el abono, que será mensual, será el resultado de sumar:

- Por actividad: El valor hora de la prima por rendimiento o actividad individual media mensual alcanzada por cada trabajador dividida entre las no NCC's estándar de la planta y multiplicada por las no NCC's de la planta del mes en curso y multiplicado el resultado por las horas de presencia del trabajador en el mes.
- Por OLE. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de OLE que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por cada trabajador en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real del OLE respecto al estándar y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si el trabajador no alcanzase la actividad media pactada (112,5) el factor de multiplicación nunca será superior a 1.
- Por calidad. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de calidad que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por cada trabajador en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real de los indicadores de Calidad respecto a sus estándares y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si el trabajador no alcanzase la actividad media pactada (112,5) el factor de multiplicación nunca será superior a 1. El valor de euros por hora por calidad nunca será inferior a 0,13 €.

C.2. Abono de la Prima para personal en funciones indirectas

A efectos de la distribución de cada uno de los factores de incentivación, los puestos indirectos se agrupan de la siguiente forma:

- Personal funciones indirectas Producción: Personal de Secciones de Producción en funciones de Regladores, Etiquetas, Embalaje, Tubería, Reproceso, Molineros, Comodines y Team Leaders/Coordinadores, etc.
- Personal funciones indirectas Calidad: Auditores de Producto, Incoming Inspection, Recepción de Materias Primas, Volante Cadena, etc.
- Personal funciones indirectas Almacenes: Operarios de suministro a Cadena (MP), Operarios del Almacén de Producto Acabado y resto de Operarios del Almacén de Materias Primas.
- Personal funciones indirectas Mantenimiento: Operarios de Mantenimiento.

Y a cada uno de los anteriores grupos le corresponde la distribución de los factores de incentivación que se determina en la siguiente tabla:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Tabla de Distribución funciones indirectas:

Puestos Indirectos.	ACTIVIDAD *		CALIDAD				TOTAL
			Q	Chatarra	TCR	TOTAL	
			60%	30%	10%	100%	
			6%	3%	1%	10%	
<u>Personal funciones indirectas Producción</u>	40% *	40%	12%	6%	2%	20%	100%
<u>Personal funciones indirectas Mantenimiento</u>	20% *	60%	12%	6%	2%	20%	100%
<u>Personal funciones indirectas Calidad</u>	20% *	40%	24%	12%	4%	40%	100%
<u>Personal funciones indirectas Almacenes</u>	20% *	60%	12%	6%	2%	20%	100%

Tomando la Tabla de Actividades, la Tabla de Distribución y la Tabla de Objetivos el abono de la Prima, que será mensual, será el resultado de sumar:

- Por actividad: El valor hora de la prima por rendimiento o actividad individual media mensual alcanzada por la planta dividida entre las no NCC's estándar de la planta y multiplicada por las no NCC's de la planta del mes en curso y multiplicado el resultado por las horas de presencia del trabajador en el mes.
- Por OLE. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de OLE que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por la planta en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real del OLE respecto al estándar y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si la planta no alcanzase la actividad media de 108 MTM el factor de multiplicación nunca será superior a 1.
- Por calidad. Se abonará el valor hora correspondiente a la parte de calidad que corresponda a la línea de actividad media alcanzada por la planta en el mes, aplicando el factor de multiplicación correspondiente en función de la consecución mensual real de los indicadores de Calidad respecto a sus estándares y multiplicado por las horas de presencia al mes. Si la planta no alcanzase la actividad media de 108 MTM, el factor de multiplicación nunca será superior a 1. El valor de euros por hora por calidad nunca será inferior a 0,13 €.

Garantías: Cuando los operarios de MOD, por concurrir causas ajenas a su voluntad, no puedan prestar sus servicios, toda o parte de la jornada, en trabajos controlados, sujetos al sistema de métodos y tiempos establecidos, la parte de la prima relativa a la actividad se calculará con su actividad personal media obtenida computando la ~~en~~ del mes en curso Y la del mes anterior.

C.3. Abono de la prima en situaciones de aprendizaje y de adaptación. En el ámbito de la Planta, se entiende por situación de aprendizaje la del personal que no ha tenido ninguna experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, ni tampoco en un puesto de trabajo similar dentro de la misma sección. A modo de ejemplo, dentro de esta situación se encontrarían los nuevos contratados y los trabajadores trasladados de sección sin una experiencia previa en la

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

sección de destino. Y se comprende como situación de adaptación la de los operarios que habiendo tenido ya una experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, o en un puesto similar dentro de la misma sección, no hayan sido destinados a este puesto en el último año. También se considera adaptación el lanzamiento de nuevos productos.

Para establecer la duración de los periodos de aprendizaje y adaptación se debe tener en cuenta la complejidad del trabajo a realizar, que en nuestra fábrica, debido a la estandarización de los procesos, se puede determinar en función de la extensión de los ciclos de operaciones; de tal forma que se constituye la siguiente relación de grados de complejidad.

- A. Ciclos de operaciones de hasta 90 seg. de duración
- B. Ciclos de operaciones de una duración comprendida entre 91 seg. y 180 seg.
- C. Ciclos de operaciones de duración superior a 180 seg.
- D. Ciclos de operaciones de puestos críticos*.

Y en función de lo enunciado en los puntos anteriores se establece la siguiente escala:

Complejidad:	Duración Aprendizaje:	Duración Adaptación:
A	2 días laborables	1 día laborable
B	4 días laborables	2 días laborables
C	6 días laborables	3 días laborables
D	10 días laborables	5 días laborables

Constituida la duración de los periodos de aprendizaje y adaptación, el abono de la prima en estas situaciones vendrá determinado por las siguientes circunstancias:

- El personal de nuevo ingreso percibirá como mínimo el valor correspondiente al 100 centesimal (90 MTM).
- El personal que no sea de nuevo ingreso afectado directa o indirectamente (compañeros de línea o equipo) por las situaciones de aprendizaje o adaptación, percibirá como mínimo la prima correspondiente a su última media personal de actividad.

() Se distingue por puestos críticos aquellos que, independientemente de la duración de sus ciclos de operaciones, presentan especiales dificultades en su aprendizaje y ejecución, y pueden constituir puntos de "cuello de botella" en las líneas de producción. La determinación de estos puestos corresponderá a la Representación de la Dirección en la Comisión de Métodos y Tiempo; si bien, a propuesta de la Representación del Comité de Empresa, mediante acuerdo de la Comisión, la relación de puestos críticos podrá modificarse incluyendo nuevos puestos o cancelando alguno de los existentes.*

Disposiciones finales.

En todo lo referente a la regulación de la nueva Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad que aquí se establece, y tomando en consideración que este nuevo concepto de prima no ha sido aún experimentado, y con el fin de prevenir una aplicación no pretendida de la misma, tanto la Escala de Actividades, como la Tabla de Objetivos (Factores de Multiplicación) y la de Distribución, así como los Valores Estándar que sirven de referencia para calcular el importe de los parámetros de incentivación, e incluso el nivel de la Actividad Media Mensual Pactada, podrán ser objeto de revisión cuando, por iniciativa de cualquiera de las partes, Comité y Dirección, se interprete que no favorecen la consecución de los objetivos de incentivación y

mejora, o que benefician o perjudican a un grupo de trabajadores frente a otro. En todo caso, para la modificación de cualquiera de estos parámetros será necesario que se alcance un acuerdo al respecto en la Comisión de Métodos y Tiempos.

Por último, a la firma del convenio y con el objeto de liquidar todas las cantidades que pudiesen estar pendientes de pago derivadas de la anterior prima de calidad, que desaparece en virtud de éste nuevo convenio colectivo, la empresa abonará de una sola vez 185,90 € a todos los trabajadores de la plantilla que prestaron servicios en el año de devengo de 2014, quedando totalmente saldada y finiquitada sin nada más que reclamarse las partes por este concepto.

8.7.2. - COMPENSACION ASISTENCIA

Por asistir al trabajo todos los días el trabajador percibirá mensualmente una prima por el importe señalado en las tablas salariales anexas.

Las licencias retribuidas, salvo que expresamente establezcan lo contrario, la incapacidad laboral transitoria que haya requerido hospitalización, el accidente de trabajo acaecido en el centro laboral y acreditado por el Servicio Médico de Empresa, y el ejercicio del derecho a la huelga legal, no se computarán como ausencias a efectos del cómputo de asistencia y percepción de esta prima mensual.

8.8. - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

8.8.1. - TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO

A fin de compensar que cualquier puesto sea definido como tóxico, penoso y peligroso, se abona a todo el personal un complemento por ese concepto equivalente al 30% del salario base, porcentaje máximo posible, recogido en tabla anexa.

Este concepto se abonará todos los días, excepto domingos.

8.8.2. - PLUS NOCTURNO

Al personal que trabaje en el relevo de noche se le abonará el plus señalado en tabla anexa cada día que preste este servicio.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno, expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

8.8.3. - PLUS FESTIVO

Al personal que realiza trabajo programado con descanso semanal no coincidente con domingo se le abonará en concepto de plus festivo la cantidad de 8 € por domingo o festivo trabajado. No se abonará en los casos de cuartos turnos, puesto que ya tienen su propio plus, ni en los turnos de fin de semana de nueva contratación.

Y, en concepto de plus festivo, a los trabajadores asignados al quinto turno de trabajo se les abonará por cada hora trabajada en día festivo nacional, regional o local, de los señalados en el calendario laboral, el importe de la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria correspondiente a su grupo y nivel profesional.

8.8.4. – PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA

Los trabajadores que adicionalmente a las funciones de su puesto de trabajo realicen funciones en las Brigadas de Emergencia, y siempre durante el tiempo de permanencia a estas Brigadas de emergencia, tendrán derecho a dicho abono del Plus de Emergencia en las siguientes condiciones:

- a) Las horas de prácticas o formación que se realicen, siempre con un máximo de 4h al mes, serán pagadas según la práctica habitual de la Compañía.
- b) La disponibilidad de dichos trabajadores, así como las actuaciones ante hechos de emergencia, según las instrucciones redactadas al efecto será cubiertas con la cuantía del plus.

La cuantía será de 7,71 € mes. Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice esa función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya.

Este Plus afecta a todo el personal que componen las brigadas de emergencia.

8.8.5. – PLUS DE COORDINADOR.

El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de coordinador, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo VIII, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y complemento T.P.P., computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes.

Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.

No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones de coordinador, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

8. 8. 6. - PLUS DE MAQUINISTA.

Al trabajador que sea designado por la dirección para realizar la función de maquinista, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo IX, se le abonará un plus de 1,70 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.

Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice efectivamente esta función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya y en todo caso exclusivamente para el personal sujeto a las condiciones económicas del convenio colectivo.

8.8.7. – PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.

El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de operador de instalaciones especiales, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo se describen en el anexo X, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y complemento T.P.P., computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes y además se le abonará un plus de 4 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.

Estos pluses se percibirán mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.

No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones operador de instalaciones especiales, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

8.8.8. - PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA

Todos los trabajadores sujetos a convenio percibirán 90 € anuales. Este plus no será revisable. El pago será realizado mediante un complemento en las Pagas Extraordinarias.

8.8.9. –PLUS DE CUARTOS y QUINTOS TURNOS.

Durante los días de servicio en cuarto turno y quinto turno, se aplicará un plus de: un 12 % adicional los días de trabajo que se presten entre semana; un 20 % adicional en los que se presten en sábado y; un 25 % adicional en los que se presten en domingo, sobre los siguientes conceptos: Salario Base de cada grupo/categoría, Complemento Personal D.A., antigüedad y PPT. Se aplicará adicionalmente el plus nocturno cuando el cuarto o quinto turno sean de noche.

8.9. – REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS.

La forma de remuneración por tiempos improductivos será la siguiente:

DOMINGOS.- Salario base y antigüedad, en proporción a la asistencia en la semana.

FESTIVOS.- Salario base, complemento T.P.P. y antigüedad.

INTERRUPCIÓN DE JORNADA POR BOCADILLO. Salario base, complemento T.P.P., antigüedad y prima de actividad eficiencia y calidad.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

VACACIONES.- Salario Base y Antigüedad, de todos los días; el Complemento T.P.P., de los días que no sean domingo; los promedios individuales mensuales de la Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad, y del Plus Nocturno devengados en el trimestre anterior, de 24 días; el promedio individual del Plus Festivo del trimestre anterior en los días festivos del periodo de vacaciones; y el promedio individual del Plus de Cuarto y Quinto turno devengado en el trimestre anterior, de 20 días.

JORNADAS DE FUERZA MAYOR.- Salario base, complemento tóxico penoso y peligroso, antigüedad y prima de actividad eficiencia y calidad.

DÍAS PERMISOS RETRIBUIDOS.- Salario base, complemento tóxico, penoso y peligroso y antigüedad.

Los días laborales no trabajados (sábados libres, puentes etc.) como consecuencia del reparto de la jornada anual y que no tienen consideración de vacaciones se abonarán por los conceptos salario base, complemento T.P.P. y antigüedad.

8.10. PRIMA DE ABSENTISMO.

Como compensación a la nueva regulación establecida para el complemento de I.T., y en coherencia con:

- No favorecer el absentismo
- Primar al no absentista

Se establece una prima que se abonará conforme a dos condiciones "individual y colectiva", de tal manera que solo podrán percibirla aquellos trabajadores cuyo porcentaje de absentismo personal por Enfermedad y Accidente estén dentro de los parámetros de la misma y siempre que el porcentaje de la fábrica así mismo lo permita medido mensualmente

% Absentismo	€ Mensual
5,50%	22,62 €
5,00%	28,27 €
4,50%	33,92 €
4,00%	39,57 €
3,50%	45,22 €

El pago de estas cuantías se realizará mensualmente.

8.11. BONUS VARIABLE POR EFECTIVIDAD DE HORAS.

Los trabajadores cuyo porcentaje anual de horas perdidas respecto de la jornada efectiva de 1744 horas, por todos los conceptos de absentismo, excepto el de horas sindicales, no supere el 5,5%; y que por cumplir con los demás requisitos exigidos en el punto "6.2 permiso de asistencia" tengan reconocido el derecho de disfrute del permiso de asistencia, recibirán un bonus equivalente al 0,25 % del salario anual calculado sobre los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, T.P.P., Complemento D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad. Este bonus se abonará, a año vencido, en la nómina del mes de enero del año entrante.

8.12. PAGAS ANUALES POR RESULTADOS.

En los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, si se alcanzan en la Planta los planes previstos por la Dirección respecto a los resultados del ejercicio económico y al volumen de unidades producidas en el año anterior, se abonará respectivamente una paga no consolidable (bonus) por cada una de estas partidas, cuyos importes se obtendrán aplicando un porcentaje sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo*, por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento personal D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad; porcentaje que aumentará en función de los resultados obtenidos, de acuerdo con las siguientes escalas:

EBIT- Ker	Incremento consolidado / Bonus
Plan	Incremento y consolidación del 0'25% que se indica en el artículo 9.2.
Plan + 0,70 %	Bonus del 0,05 % de los conceptos de salario arriba indicados.
Plan + 1,40 %	Bonus del 0,10 % “
Plan + 2,10 %	Bonus del 0,15 % “
Plan + 2,80 %	Bonus del 0,20 % “
Plan + 3,50 %	Bonus del 0,25 % “

Volumen	Bonus
En el Plan Anual	Bonus del 0,10 % de los conceptos de salario arriba indicados.
Plan + 4 % unidades	Bonus del 0,15 % “
Plan + 8 % unidades	Bonus del 0,20 % “
Plan + 12 % unidades	Bonus del 0,25 % “
Plan + 16 % unidades	Bonus del 0,30 % “
Plan + 20 % unidades	Bonus del 0,35 % “

(*) A efectos del cálculo del importe de estas pagas, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.

Consideración final. Atendiendo a las escalas anteriores y en consideración a los resultados de EBIT Ker y Volumen de producción conseguidos en los ejercicios 2013 y 2014, a la firma del convenio colectivo presente se abonará, en paga única y no consolidable, un bonus de un 0,62 % (0,27 % por el volumen de 2013 y 0,35 % por el volumen de 2014) de los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus TPP, Complemento personal D.A. y Prima de Producción.

9. – REVISIONES SALARIALES.

9.1. Incremento a tablas salariales.

En los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 los conceptos de salario fijo (Salario Base, Paga Extra, Complemento Personal D.A., Plus TPP) y los complementos salariales del artículo 8 que no se calculen ya sobre porcentajes de conceptos fijos o sean primas por consecución, se incrementarán un 1,00 %.

9.2. Incremento a Complemento personal.

Sin perjuicio del abono del bonus correspondiente por aplicación de lo regulado en la cláusula 8.12 del Convenio, en los años 2015, 2016, 2017 y 2018, y siempre que se cumpla el objetivo de resultado económico (Ebit- Ker de la Planta) del año anterior de cada uno de esos años, se consolidará en el Complemento Personal por Derechos Adquiridos de cada empleado que haya prestado servicios en ese año y por tanto haya participado en su consecución, la cantidad que resulte de aplicar un 0,25 % sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo*, por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento Personal D.A. y Prima de Actividad, Eficiencia y Calidad.

Este incremento se realizará una vez se conozca el resultado de Ebit- Ker de la Planta, y con efectos de 1 de enero de cada uno de esos años.

() A efectos del cálculo de la cantidad consolidada, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.*

Las tablas salariales se adjuntan en el anexo XI.

10.- MEJORAS SOCIALES

10.1 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE

La Empresa mantendrá a favor de todos los Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, un Seguro Colectivo cuyas garantías, como mínimo, son las siguientes:

- A) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa 11.500,00 €.
- B) Muerte o Invalidez Permanente Absoluta por Accidente 24 horas..... 19.500,00 €.

10.2. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TRANSITORIA.

10.2.1. I.T. ENFERMEDAD

Durante el tiempo de baja por enfermedad, la Empresa complementará hasta:

A) El 90% del salario real, con la prima de actividad media cobrada por el trabajador en dicho mes, a partir del día vigésimo primero de la baja. Este 10 % dejado de percibir desde el vigésimo primer día se podrá recuperar por el trabajador si el índice trimestral de absentismo de mano de obra directa de la planta no supera el 3,25%.

B) el 80% del salario real, con la prima media cobrada por el trabajador en dicho mes, desde el cuarto hasta el vigésimo de la baja, siempre y cuando el absentismo global de la fábrica no supere el 6% por los conceptos de enfermedad y accidente. Este 20 % dejado de percibir desde el cuarto hasta el vigésimo día se podrá recuperar por el trabajador si el índice trimestral de absentismo de mano de obra directa de la planta no supera el 3,25%.

Con independencia de lo anterior, la Empresa abonará el 100% del salario real, con la prima media cobrada por el personal indirecto en dicho mes, a los trabajadores afectados por baja de enfermedad que se encuentren hospitalizados o hayan sido objeto de intervención quirúrgica por los días que acrediten mediante certificado médico de haber permanecido en dicha situación.

El trabajador en situación de I.T. podrá señalar en sustitución de los 3 primeros días de la baja que no se retribuyen, las jornadas vacantes precisas de entre las que a continuación se relacionan:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- La jornada de Libre Disposición recogida en la cláusula 7.1, Calendario Laboral, del Convenio, cuando no haya sido ya señalada anteriormente.
- El día de Permiso de Asistencia regulado en el punto 6.2. del Convenio, siempre que se acredite su derecho de disfrute.
- Una jornada de Flexibilidad Negativa de Libre Disposición por el empleado, establecida en la cláusula 7.2 del Convenio, siempre que no se superen los límites de generación negativa de flexibilidad pactados, y se cuente con la autorización del responsable inmediato del trabajador.

10.2.2. - I.T. ACCIDENTES

En los casos de baja temporal por accidentes de trabajo la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable por 6 meses más, hasta el total de la retribución que realmente tendría que percibir el trabajador por toda clase de conceptos.

10.3 - PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL

Al personal que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual mediante resolución firme, podrá optar en el plazo máximo de dos semanas desde la fecha de la resolución entre:

- Una indemnización que podrá ascender hasta una anualidad y media de su salario vigente, dependiendo de la edad del Incapacitado según la escala siguiente:

Hasta 47 años	100,0% de anualidad y media
48 años	87,5% de anualidad y media
49 años	75,0% de anualidad y media
50 años	62,5% de anualidad y media
51 años	50,0% de anualidad y media
52 años o más	37,5% de anualidad y media
- O su reincorporación a la Empresa, siempre que exista puesto compatible a juicio del Servicio Médico de la misma y conforme a la distribución del trabajo que la Dirección le señale en atribución de sus facultades de organización del mismo, de manera que, con una jornada parcial y cobrando proporcionalmente al tiempo trabajado perciba el 100% de su salario con la suma de la cantidad pagada por la Empresa y la pensión de la Seguridad Social.
- O hacer uso de sus derechos recogidos en el "documento ad personam", al respecto de la pensión vitalicia y su cuantía, siempre y cuando sea personal con este derecho reconocido.

10.4. - PREMIO DE MATRIMONIO

Todo trabajador que contraiga matrimonio o se registre oficialmente como pareja de hecho, durante la vigencia del presente convenio tendrá, como premio, un aparato fabricado en FSH, el de más valor de los incluidos en la tarifa de precios vigente, o su equivalencia en producto.

10.5. – VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS

La venta de electrodomésticos al personal de plantilla se registrará exclusivamente por la norma interna del Grupo BSH publicada al efecto.

11 - DERECHOS SINDICALES

11.1. - COMITÉ DE EMPRESA

11.1.1. - FUNCIONES

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A.- Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución en general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la Cuenta de Resultados, la memoria y de los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 - 1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2.- Sobre la fusión, absorción y modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3.- Se facilitará al Comité de Empresa el modelaje de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
 - 4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial los supuestos de despido.
 - 5.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan, así como el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.
 - b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa.
- C.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- E.- Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto "A" de este ordinal, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G.- El Comité velará no solo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no distinción, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

11.1.2. - GARANTIAS

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes garantías:

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el seno de la Empresa.
Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tareas de acuerdo con la normativa legal.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.
Asimismo, no se computarán, dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componente de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa sea afectada por el ámbito de negociación referido.
- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

11.2. - SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO

Cuando los sindicatos o centrales posean en la Empresa una afiliación superior al 10% de la plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

11.3. - FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

- 1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación y Convenio Colectivo, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa pueda poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- 5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9.- La Dirección facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
- 10.- Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 11.- Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco/Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

- 12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa este afectada por la negociación en cuestión.

11.4. - ASAMBLEAS

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

11.5. - VOTACIONES

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de estos el voto favorable, personal, libre, directo, secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

La Dirección reconocerá las decisiones tomadas de esta forma.

12.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los representantes firmantes de este Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la UE y su normativa concordante que afecte a esta Empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La Seguridad y Salud de los trabajadores se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose en planificación, coordinación y control.

Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de la Seguridad y la Salud, y con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

12.1 - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa y su número se determinará de acuerdo al Art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tendrán las competencias y facultades que le confiere el Art. 36 de la misma con sujeción a lo dispuesto en materia de garantías y sigilo profesional en el Art. 37 de dicha Ley.

12.2 - COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, designados por y entre los Representantes de los Trabajadores/as y por los Representantes de la Dirección de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este Comité y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le confiere el Art. 39 de la repetida Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación con la propuesta de medidas preventivas, podrá promover los cambios de puesto necesarios para destinar al adecuado al trabajador que lo solicite por tener sus facultades físicas disminuidas, sin que la disminución sea determinante de declaración de Incapacidad Permanente, y previo dictamen del Servicio Médico.

13.- MEDIO AMBIENTE.

La protección del medio ambiente, el uso racional de la energía y recursos son objetivos fundamentales de la Empresa considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos y de los procesos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por lo que se debe regir nuestra "Política Ambiental y Energética" son:

1. Durante el desarrollo, fabricación, distribución y uso de nuestros electrodomésticos, trabajamos continuamente para reducir el consumo de energía y recursos y el impacto ambiental de emisiones y residuos, así como para fomentar la reutilización y el reciclado en

base a las normas y leyes vigentes y a nuestro compromiso con la mejora de la eficiencia energética.

2. Tomamos todas las medidas necesarias para evitar daños ambientales y el derroche de energía.

3. Evaluamos y tenemos en cuenta los posibles impactos ambientales, energéticos y de uso de recursos desde el inicio de la planificación de productos y procesos.

4. Nos aseguramos de que nuestra política ambiental y energética se implanta eficazmente a través de un adecuado sistema de gestión ambiental y de la energía, garantizando los recursos económicos y organizativos necesarios.

5. Es labor de todos los empleados actuar de forma respetuosa con el medio ambiente y consciente con el uso de la energía. La Dirección se asegura de promover esta responsabilidad en todos los niveles.

6. Instamos a nuestros socios contractuales a actuar de acuerdo a directrices ambientales y energéticas equivalentes a las nuestras.

7. Trabajamos conjuntamente con las autoridades competentes.

8. Informamos a la sociedad de los impactos ambientales y energéticos de nuestras actividades. Informamos a nuestros clientes sobre el uso respetuoso con el medio ambiente de nuestros productos.

9. A través de auditorías periódicas comprobamos cómo nuestros procesos afectan al medio ambiente y al consumo de energía, con el objetivo de desarrollarlos y mejorarlos continuamente.

14. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La facultad disciplinaria, de conformidad con la legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará simultáneamente al Comité de Empresa.

En cuanto a tipificación de faltas y cuantía de las sanciones se estará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo siguiente:

FALTAS

Se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas, es meramente enunciativa y no implica que no puedan establecerse otras análogas.

FALTAS LEVES.

1ª.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2ª.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3ª.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 4ª.- Pequeños descuidos en la conservación del material y uso inapropiado de los medios productivos e informáticos.
- 5ª.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6ª.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio o de teléfono de contacto.
- 7ª.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 8ª.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- 9ª.- No cumplir con la obligación de marcar las entradas y salidas de la fábrica dentro de los horarios de trabajo
- 10ª.- Falta de mantenimiento, de orden y de limpieza en el puesto de trabajo.

FALTAS GRAVES.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1ª.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2ª.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3ª.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4ª.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, rotaciones dentro de la propia sección u otras áreas, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo/bonos, control de asistencia, TPM, 5S, etc., así como rellenarlas falseando la realidad. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 5ª.- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- 6ª.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la calidad, seguridad y rendimiento. (Ejemplos: Causar defectos de seguridad en los aparatos (CTS) detectados en auditoria de producto. No realizar o realizar incorrectamente los ensayos de seguridad y funcionamiento en los aparatos; etc.)
- 7ª.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8ª.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9ª.- El bajo rendimiento, la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 10ª.- No acudir a las citaciones que la Dirección o el Servicio Médico de la Empresa haga al personal en IT, en las acciones de seguimiento de bajas que se llevan a cabo periódicamente, salvo que dicha ausencia pueda ser justificada.
- 11ª.- Reincidencia en el incumplimiento de la obligación de marcar las entradas y salidas de la fábrica cometidas en un período de 30 días.
- 12ª.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 13ª.- Fumar fuera de las áreas delimitadas para ello.

FALTAS MUY GRAVES

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1ª.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2ª.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3ª.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4ª.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5ª.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- 6ª.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 7ª.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 8ª.- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- 9ª.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10ª.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11ª.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12ª.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 13ª.- Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado anterior.
- 14ª.- El bajo rendimiento continuado, la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
- 15ª.- El abuso de autoridad, es decir, que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior. El trabajador perjudicado podrá denunciarlo comunicándolo a la Dirección por conducto de su Jefe inmediato y al Comité de Empresa, pudiendo recurrir a la Jurisdicción Laboral en el supuesto de no obtener satisfacción.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- 16ª.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 17ª.- Negligencia repetida por defectos en el desarrollo de su trabajo y especialmente aquellos que puedan afectar a la seguridad de las personas, tales como fugas de gas y riesgos eléctricos.
- 18ª.- Vulnerar o infringir las directrices de conducta empresarial y normas de "compliance" de la empresa vigentes en cada momento.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
 - Despido.

Para la prescripción de las faltas se establece el siguiente criterio:

- a) Por faltas leves: 10 días laborables.
- b) Por faltas graves: 20 días laborables.
- c) Por faltas muy graves: 60 días laborables

Y todas ellas a partir de que la empresa tenga conocimiento de ellas y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Cuando un trabajador incurra en falta disciplinaria, la Dirección podrá sancionarle, debiendo comunicar la causa y cuantía de la sanción por escrito.

El trabajador en plazo de 6 días, podrá interponer recurso contra la sanción, debiendo resolver la Dirección en plazo máximo de 15 días, considerándose cancelada la sanción en el supuesto de que la Dirección no resuelva en dicho plazo.

La Resolución de la Dirección pone fin al procedimiento interno, quedando a partir de ese momento abierto el plazo de interposición de la acción correspondiente ante la jurisdicción.

Este procedimiento no es de aplicación al supuesto de despido, que se ajustará a lo previsto en las disposiciones generales.

15. PLAN DE IGUALDAD.

1. Las partes firmantes se comprometen a trabajar para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo afectado por este convenio y manifiestan que este principio debe integrarse de forma transversal en todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

Igualmente este convenio se basa en la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o cualquier otra circunstancia prohibida por las normas.

2. La empresa BSH Electrodomésticos España SA ha elaborado un Plan de igualdad que sirve como marco para todas las acciones en esta materia en los centros de trabajo de la empresa y que se incorpora como Anexo XI a este convenio. Este Plan se basa en la situación de la empresa entre 2010 y 2013, incorporando el diagnóstico previo de cada uno de los centros de trabajo de BSH.

3. Empresa y trabajadores consideran que el mencionado Plan constituye un punto de partida válido, asumiendo la estructura y metodología, los objetivos generales y medidas que en él se incluyen para ser aplicadas.

4. Por otro lado algunos de los aspectos incluidos en este convenio, como las medidas de flexibilidad, los permisos y aspectos de prevención, entre otros, contribuyen a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a los objetivos generales asumidos.

5. Sin perjuicio de lo anterior, dadas las características específicas de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, el Plan marco señalado debe ser objeto de adaptación, desarrollo y seguimiento en el centro de trabajo de Santander.

6. A estos efectos a la firma de este Convenio se encuentra constituida la comisión de igualdad de estos centros y está desarrollando los trabajos para la adaptación señalada.

7. Esta comisión de igualdad tendrá carácter paritario entre empresa y trabajadores. Cada una de las partes tendrá una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la comisión. En esta comisión podrán participar en calidad de asesores personas especializadas en aplicar políticas y medidas de igualdad.

8. La comisión de igualdad, según la estructura del Plan de igualdad marco, tiene los siguientes objetivos referidos a los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio:

- Actualización del diagnóstico de situación, para lo que dispondrá de la información que sea necesaria.
- Concretar y desarrollar los objetivos y medidas específicas en las diferentes áreas temáticas del Plan marco.
- Elaborar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- La realización de labores de comunicación, información y difusión sobre esta materia a los trabajadores.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- Las tareas de evaluación y seguimiento del plan, en los plazos que se acuerden y en todo caso de forma bianual.

9. Las partes firmantes se comprometen a que la comisión de igualdad de la planta finalice sus trabajos en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este convenio colectivo fijando el calendario y régimen de trabajo necesarios. Transcurrido el plazo señalado se entenderá cumplido el deber de negociar fijado por la norma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

10. Hasta la finalización de los trabajos por la comisión de igualdad de la planta todas las acciones de la empresa y trabajadores se regirán por el contenido del Plan marco. La falta de acuerdo en la comisión de igualdad sobre aspectos específicos en la concreción o desarrollo no impedirá la consecución de los objetivos generales asumidos en el Plan. En todo caso transcurrido el plazo de un año sin acuerdo, la empresa elaborará e implantará medidas de igualdad específicas en los centros según la normativa aplicable.

11. Los objetivos y medidas específicas que se acuerden por la comisión de igualdad se ratificarán por las partes negociadoras del convenio y se tramitarán para su incorporación como parte integrante de este convenio colectivo.

12. El seguimiento y evaluación del Plan de las medidas específicas se realizará por la comisión de igualdad, sin perjuicio de las competencias de la Comisión paritaria del Convenio.

16. PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

Se acuerda la aplicación provisional del Plan acordado por la Comisión de Formación de BSH (Representantes de Dirección y de los Trabajadores de todos los centros de BSH).

En el plazo de 6 meses desde la firma del convenio en el seno de la Comisión de Igualdad y Formación se debatirán propuestas de modificación del Comité de Empresa respecto a este plan y se determinará su incorporación definitiva a la normativa del convenio.

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) para Mano de Obra Directa (MOD y MOI de Producción) en los centros industriales de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero):

Para garantizar que los trabajadores/as de MOD y MOI de Producción disfrutaran del permiso para la formación del art. 23.3 y que éste se realiza de una manera efectiva y eficiente sin interferir en el proceso productivo de las fábricas, la Comisión de Formación de BSH acuerda lo siguiente:

1. El tiempo empleado por estos trabajadores en los "Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's)", los cuales serán de un mínimo de diez horas al año (de las cuales seis podrán ser acumulables en cinco años), se imputarán siempre dentro del permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, no pudiendo solicitar los trabajadores esas 10 horas a título individual.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

2. Regulación de los PFPT's. La regulación general de los PFPT's, su organización, revisión anual y publicación será competencia de la ya existente Comisión de Formación de BSH formada por Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo de BSH y representantes de la Dirección. La Comisión trabajará sobre las propuestas elevadas por la Representación de la Dirección y la de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

En cada centro de trabajo, el Comité de Empresa y la Dirección serán los únicos responsables de la aplicación práctica y del desarrollo anual de los PFPT's en sus centros de trabajo modulando los planes y la distribución de las horas concretas en base a lo aquí establecido y elevarán a la Comisión de Formación BSH cuántos temas estimen oportuno.

Los PFPT's se distribuirán de la siguiente manera:

- a. Cuatro horas mínimo por año de formación interna en el centro de trabajo y en horario de trabajo. Se dirigirán a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y no son acumulables. Se computan automáticamente dentro de estas cuatro horas anuales los siguientes eventos formativos vinculados al puesto de trabajo:
 - Mailes diarios de producción.
 - Las acciones formativas que se recogen como tal dentro de los denominados "Inforums" o "Charlas colectivas".
 - Las acciones formativas de Polivalencia de Puestos que ya se desarrollan en centros BSH.

Se podrán imputar otras 2 ó 4 horas a esos eventos siempre que la Dirección presente a la Comisión de Formación un manual de formación adaptado para esos eventos, se acuerde en cada Centro y efectivamente se imparta en el centro de trabajo correspondiente.

- b. Hasta seis horas al año (treinta acumulables en cinco años), para trabajadores con 1 año de antigüedad, serán de las que se hayan establecido en el Plan Anual de Formación para MOD denominado "Mejora tu Equipaje" con las siguientes características:
 - El contenido estará vinculado al puesto de trabajo y será determinado por la Dirección de cada centro en base a las necesidades formativas de cada momento. A este respecto se incluirán aquí los denominados Ramp-Up (Formación de producto o Instalaciones) cuando corresponda.
 - Así mismo la Dirección decidirá o no la acumulación de horas en base a las necesidades de producción de cada momento tras consulta a la Representación de los Trabajadores. Se fijarán módulos formativos de 2, 4, 6 y 8 horas para poder darlos en casos de paradas de producción (averías, siniestros y similares). También en función de ello decidirán si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador.
- c. Quedan excluidas de los PFPT's las formaciones denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto de trabajo y al centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo los PFPT's podrán incluir formación generalista

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral así como formación generalista de productos fabricados e instalaciones, herramientas y maquinaria industrial.

3. El disfrute de las diez, ocho o seis horas al año restantes del permiso de formación del artículo 23.3, (treinta horas acumulables en cinco años) para trabajadores de 1 año de antigüedad, podrá ser disfrutado de la siguiente manera:

- a. Eventos organizados por la Representación de los Trabajadores del Centro de trabajo o sus organizaciones sindicales. En ese caso, la Dirección deberá comprobar que el contenido se ajusta al puesto de trabajo, y ambas partes, Dirección y Representación de los Trabajadores de cada centro, con el fin de una mejor organización que no interfiera el proceso productivo, acordarán el acceso de los trabajadores al evento, la acumulación o no de las seis horas en base a las necesidades de producción de cada momento así como si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador. Para una mejor planificación anual, si la Representación de los Trabajadores opta por ello deberá informar en la Comisión de Formación.
- b. En caso de que la Representación Social no haya optado por lo anterior, cada trabajador podrá solicitarlas por su cuenta:
 - i. Solicitando voluntariamente acceder a más eventos formativos del Plan de Formación de MOD denominado "Mejora tu Equipaje" en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.b de este acuerdo.
 - ii. Fuera de los eventos anteriores, en cuyo caso y como indica el propio art. 23.3, la Dirección para concederlo deberá comprobar que la formación es sobre el puesto de trabajo y que el horario del permiso no afecta al proceso productivo. A este respecto el permiso procederá cuando el absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador no impida la normal marcha del proceso productivo. (En secciones grandes, un 4% de absentismo puede ser orientativo, pero no para secciones pequeñas).

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT's) para Mano de Obra Indirecta (MOI) de todos los centros de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la MOI el derecho se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH asista a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación. También se excluyen de estos planes las acciones recogidas en el punto 2.c de este acuerdo.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXOS

ANEXO I. PUESTOS EXENTOS

Denominación Puesto
DIRECTOR DE FÁBRICA
ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS
DES02-JEFE DESARROLLO CENTRO COMPETENCIA
DES04-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR
DES07-TECNICO DESARROLLO EXPERTO
DES08-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA SENIOR
DES09-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA
DES10-TECNICO DESARROLLO
ENCARGADO MANTENIMIENTO (1)
ENCARGADO OPERATIVA LOGÍSTICA
ENCARGADO PRODUCCIÓN
ENFERMERO/A
GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL
JEFE CALIDAD
JEFE COMPRAS
JEFE CONTROL INDUSTRIAL
JEFE FABRICACIÓN (2)
JEFE INGENIERÍA
JEFE MANTENIMIENTO (1)
JEFE PRODUCCIÓN (2).
JEFE PROYECTO
JEFE RECURSOS HUMANOS.
JEFE SUPPLY CHAIN.
JEFE TURNO
LDES02-JEFE LABORATORIO
LDES10-TECNICO LABORATORIO
MEDICO
PDES061P-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE ADMINISTRACION PERSONAL
RESPONSABLE BCC
RESPONSABLE CENTRO COMPETENCIA TECNOLOGÍA GAS
RESPONSABLE CALIDAD PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE COMPRAS
RESPONSABLE COMPRAS CORPORATIVAS
RESPONSABLE DE CALIDAD PROCESOS Y/O PRODUCTO
RESPONSABLE DE CALIDAD PROVEEDORES
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (1)
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (2)
RESPONSABLE LABORATORIO

CVE-2016-4463

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA
RESPONSABLE SISTEMAS DE CALIDAD
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA
TECNICO CALIDAD PROCESOS PRODUCTO
TECNICO CALIDAD PROVEEDORES
TECNICO COMPRAS
TECNICO CONTROL
TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN
TÉCNICO DE PROVEEDORES
TECNICO ESPECIALISTA GESTION PRODUCTO
TECNICO INGENIERIA
TÉCNICO INGENIERÍA LOGÍSTICA
TECNICO INGENIERIA SENIOR
TECNICO LABORATORIO
TÉCNICO LABORATORIO ESPECIALISTA
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD
TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA

ANEXO II. (Sin contenido)

ANEXO III. ACUERDO JUBILACIONES PARCIALES.

ANEXO IV.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN

LICENCIAS RETRIBUIDAS	Nº DÍAS LICENCIA	JUSTIFICANTES PARA SU ABONO
Matrimonio del empleado (incluye parejas de hecho registradas)	14 días laborales contados a partir de la fecha de efectos.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Fotocopia del Libro de Familia.
Matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad al empleado	1 día natural (si el día de la boda coincide con un día de trabajo)	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Documento que acredite el matrimonio.
Nacimiento de hijos	3 días laborales Cuando requiera un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria, máximo 5 días naturales.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Fotocopia del Libro de Familia o justificante del Hospital maternal.
Enfermedad grave: Hospitalización, Intervención Quirúrgica con Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin Hospitalización que precise reposo	2 días naturales contados a partir del hecho causante determinando de esta forma la/las jornadas laborales de licencia que proceden. No obstante, los días	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Justificante del Hospital del periodo de ingreso.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	laborales de permiso que resulten por aplicación de la norma anterior podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.	
Fallecimiento: Cónyuge	7 días naturales Prórroga hasta 15 días naturales si el trabajador tiene a su cargo hijos menores de 5 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos. - Fotocopia del Libro de familia, en su caso.
Fallecimiento: Hijos consanguíneos	7 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.
Fallecimiento: Resto de Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales Fallecimiento: Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos	3 días naturales	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.
Resto de Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Fallecimiento: Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos	1 día natural	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquila o justificante de los actos religiosos.
Desplazamiento: Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km de su lugar de residencia.	Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamientos.	
Asistencia a consulta médica: De especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario	<ul style="list-style-type: none"> - Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social. - Justificante del médico especialista, con el sello del médico o de la especialidad, y con la hora de finalización de la consulta.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

Asistencia a consulta médica propia o de hijos menores de 12 años: Médico cabecera o urgencias	Tiempo necesario (máximo 16h/año)	- Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social. - Justificante del médico de cabecera o urgencia, con la hora de finalización de la consulta
Traslado de domicilio	1 día natural	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio en fecha aproximada
Exámenes	10 días máximo año (exámenes finales, pruebas definitivas, aptitud, etc.)	- Justificante de la asistencia al examen o pruebas.
Deberes públicos	Tiempo indispensable	- Justificante o documentación oficial.
Asistencia actuaciones judiciales	Tiempo indispensable	- Documentación oficial justificando el tiempo necesario, donde conste en calidad de que ha sido citado (testigo, demandante, demandado, etc., etc.,)

Desplazamiento. Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamiento. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km del lugar de su residencia.

Preavisos. Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

ANEXO V.- SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Riesgo en Embarazo		Solicitud formal.
Maternidad		Solicitud formal.
Paternidad		Solicitud formal.
Lactancia por hijo menor de 9 meses	1h reducción de jornada, o 2 fracciones de la misma	Solicitud formal.
Guarda legal	Reducción de jornada entre al menos 1/3 y máximo de 1/2.	Justificante o documentación oficial.
Cuidado de hijos menores		Solicitud formal.

ANEXO VI.- NORMAS DE ORGANIZACIÓN.

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACION

La facultad y responsabilidad de la organización de la Empresa, contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización, valoración y definición de los puestos de trabajo, establecimiento y cambio de turnos, y en general de las condiciones de trabajo serán de la competencia exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta del Comité de Empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes y lo pactado en este Convenio Colectivo.

No obstante la Dirección comunicará previamente al Comité de Empresa las variaciones de puestos, modificación de turnos, saturación de actividades y revisión de tiempos. Para la reestructuración de la plantilla las partes se remiten a la legislación vigente. Y en general, sobre todas las cuestiones recogidas en el art. 64, Derechos de Información y Consulta y Competencias, del E.T.

Se tratará en lo posible, de que a cada productor le sea encomendada la ejecución de una función definida, para conseguir con ello el máximo rendimiento, elemento este necesario para el desarrollo de la Empresa.

Método de trabajo. El establecimiento de métodos de trabajo y medición de tiempos de producción basados en el cronometraje y en la apreciación de actividad es un sistema superado técnicamente en la actualidad por el uso de otros sistemas más fiables y adecuados denominados genéricamente de Tiempos Predeterminados. Es decisión impulsada por BSH como grupo la de evolucionar hacia la implantación y utilización efectiva de estos sistemas en sus plantas productivas. Por este motivo la Planta de Santander ya implantó el sistema MTM.

El departamento de Ingeniería podrá establecer nuevos tiempos siempre que lo considere necesario y adecuado: cuando haya variaciones en la naturaleza del trabajo, cuando establezca cambios de método de trabajo, cuando los tiempos establecidos sean provisionales, etc. Se informará de ello a la Comisión de Métodos y Tiempos.

Cuando un trabajador formule una reclamación sobre los tiempos establecidos, el departamento de Ingeniería realizará una revisión o un nuevo estudio. En caso de que la reclamación sea aceptada se compensarán las posibles pérdidas de prima que haya sufrido el trabajador.

REVISION DE TIEMPOS.

Los tiempos podrán ser cambiados por alguno de los hechos siguientes:

- 1.- Por reforma de Métodos y procedimientos industriales.
- 2.- Cuando hubiere incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.- Si en el trabajo hubiere habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

CASOS DE BAJO RENDIMIENTO

Cualquier actividad por debajo de las exigibles anteriormente indicadas, por ser escasa y deficitaria, es sancionable.

A los efectos del cómputo de la actividad desarrollada por cada productor no serán considerados los tiempos improductivos en los que aquel debe quedar inactivo por causas ajenas a su voluntad.

No será sancionable la no obtención de la actividad mínima exigible en los supuestos que influyan causas ajenas a la voluntad del productor, determinadas éstas de manera clara y comprobable.

METODOS Y TIEMPOS.

En todo momento, por la Dirección o los productores, podrá pedirse la revisión de métodos o tiempos, de cualquier puesto, y modificarse.

En este caso, se reunirán dos miembros del Comité de Empresa y dos técnicos de la Empresa, quienes, si llegan a un acuerdo, decidirán la procedencia de la revisión.

En caso de disconformidad, el trabajador podrá recurrir al arbitraje de la Autoridad Laboral.

En tanto se resuelve por la Comisión o por la Autoridad Laboral, en su caso, se seguirá el criterio del Departamento de Ingeniería y en su caso, la resolución de la Comisión o la Autoridad, tendrán efecto retroactivo.

Cada puesto o equipo de trabajo sometido a control tendrá, en todo momento, las hojas resumen de análisis de los trabajos que en él se puedan efectuar, en sitio visible y resguardado, para la información del afectado o afectados.

ANEXO VII.- Sin contenido.

ANEXO VIII. Descripción de funciones del puesto de Coordinador.

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Coordinador realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:
 - ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles.
 - ✓ Comprobando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas.
 - ✓ Comprobando que el personal necesario en su área está disponible en el momento adecuado, y que dispone de la formación necesaria.
 - ✓ Gestionando las incidencias de su área en ausencia de su responsable inmediato.
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
 - ✓ Comprobando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
 - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según las hojas de ruta.
 - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM
 - ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S
 - ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
 - ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares que no pueda solucionar a su nivel.
- Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea
 - Polivalencia para suplir picos de absentismo
 - Control y coordinación de los cambios de modelo en línea de montaje.
 - Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
 - Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando sea necesario
 - Realizar tareas de formación básica.
 - En caso de que por la organización del trabajo se releven las líneas de montaje, se encargará de relevar a los componentes de las mismas durante el tiempo de descanso establecido por convenio, en la forma en la que se haya definido por parte de su superior inmediato en lo referente a horarios, reparto de tiempos y orden de relevos, siempre en cumplimiento del convenio.

Anexo IX. Descripción de funciones del puesto de Maquinista.

Aquellos trabajadores que por su cualificación, conocimientos técnicos de maquina (programación, utillajes) y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Maquinista realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Tareas de TPM (AM1,AM2,AM3,AM4)
- Comprobación de Estado de seguridades de maquinas e instalaciones.
- Procedimientos de cambio y ajuste
- Validación de primera pieza.
- Asegurar cumplimiento de estándares del programa 5S.

ANEXO X. Descripción de funciones del puesto de Operador de Instalaciones Especiales.

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Operador de Instalaciones Especiales realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

- ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles y los alimentadores automáticos estén operativos y asegurando su carga de piezas.
- ✓ Asegurando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas
- ✓ Gestionando/resolviendo las incidencias técnicas y averías de su área.
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
 - ✓ Asegurando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
 - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según los procedimientos técnicos y las hojas de ruta.
 - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.
 - ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM.
 - ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S.
 - ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
 - ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares e incidencias que no pueda solucionar a su nivel.
- Control y coordinación de los cambios de modelo en línea o instalación de producción a su cargo.
- Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
- Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea.
- Implantación y desarrollo del Plan de Mantenimiento Preventivo.
- Ejecución programada del Plan de Mantenimiento Preventivo. Para ello se emplearán los medios que se aprueben por parte del responsable inmediato.
- Colaborar bajo la asignación de su responsable inmediato con el servicio externo de mantenimiento del fabricante en resolución de averías o ejecución de mejoras en las instalaciones bajo su responsabilidad.
- Colaborar en la Identificación del potencial de Mejora, Plan de Mejora de Máquina o Instalación y desarrollo de procedimientos técnicos.
- Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando se establezcan cuando sea necesario.
- Realizar tareas de formación básica.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD.

Se acuerda la remisión al Plan de Igualdad de la empresa BSH. No obstante, se establecerán ACCIONES ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTA DE SANTANDER. En el plazo de 6 meses desde la firma de este Convenio, en el seno de la Comisión de Igualdad y Formación, se debatirán las propuestas de modificación del Comité de Empresa respecto a este Plan, y se determinará su incorporación definitiva a la normativa del Convenio.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2014

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	48,92	0,98	14,68	12,59	12,23
5-A	48,12	0,98	14,44	12,38	12,03
5-B	45,18	0,98	13,55	11,62	11,30
5-C	43,72	0,97	13,12	11,25	10,93
5-D	37,16		11,15	9,56	9,29
5-E	34,98		10,49	9,00	8,75

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.922,89	31,59	16,02
4-A	1.921,81	30,61	16,02
4-B	1.863,82	30,34	15,53
4-C	1.805,87	30,10	15,05
5-A	1.622,75	29,14	13,52
5-B	1.548,48	29,13	12,90
5-C	1.523,31	29,13	12,69
5-D	1.294,81		10,79
5-E	1.218,65		10,16

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
6,00%	22,45
5,50%	28,06
5,00%	33,66
4,50%	39,28

PRIMA DEP €/mes	CALIDAD NC €/año
30,13	121,28
AD PERSON. €/año	FLEXIBILIDAD €/año
287,87	180,00

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	COMODÍN €/día efectivo	COORDINADOR €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
30,58	7,62	6,72	1,82	2,44	7,63

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,69	112	0,92	124	1,19
101	0,71	113	0,95	125	1,20
102	0,72	114	0,96	126	1,21
103	0,74	115	0,98	127	1,23
104	0,75	116	1,01	128	1,24
105	0,80	117	1,02	129	1,27
106	0,82	118	1,03	130	1,29
107	0,83	119	1,06	131	1,30
108	0,86	120	1,09	132	1,32
109	0,87	121	1,13	133	1,34
110	0,88	122	1,14	134	1,35
111	0,91	123	1,15	135	1,37

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2015

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	49,41	0,99	14,82	12,71	12,35
5-A	48,60	0,99	14,58	12,50	12,15
5-B	45,63	0,99	13,69	11,74	11,41
5-C	44,16	0,98	13,25	11,36	11,04
5-D	37,54		11,26	9,66	9,39
5-E	35,33		10,60	9,09	8,83

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.942,12	31,91	16,18
4-A	1.941,03	30,92	16,18
4-B	1.882,46	30,64	15,69
4-C	1.823,93	30,40	15,20
5-A	1.638,98	29,43	13,66
5-B	1.563,96	29,42	13,03
5-C	1.538,54	29,42	12,82
5-D	1.307,76		10,90
5-E	1.230,83		10,26

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	22,62
5,00%	28,27
4,50%	33,92
4,00%	39,57
3,50%	45,22

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	290,75
Flex-Dep-Cal	0,00
Integración	75,00

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
30,89	8,00	6,79	1,70	4,00	7,71

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,35	0,21	0,14	0,70	
94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,85	
99	110	0,49	0,29	0,20	0,98	
103,5	115	0,59	0,35	0,24	1,18	
108	120	0,68	0,40	0,27	1,35	
112,5	125	0,77	0,46	0,31	1,54	
						INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2015
						75 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2015 (continuación)

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN (Hasta implantación Prima Actividad, Eficiencia y Calidad)					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,70	112	0,93	124	1,20
101	0,72	113	0,96	125	1,21
102	0,73	114	0,97	126	1,22
103	0,75	115	0,99	127	1,24
104	0,76	116	1,02	128	1,25
105	0,81	117	1,03	129	1,28
106	0,83	118	1,04	130	1,30
107	0,84	119	1,07	131	1,31
108	0,87	120	1,10	132	1,33
109	0,88	121	1,14	133	1,35
110	0,89	122	1,15	134	1,36
111	0,92	123	1,16	135	1,38

Otros conceptos vigentes hasta la implantación de la nueva estructura salarial de 2016																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>COMODÍN</th> <th>COORDINADOR</th> <th>PRIMA DEP</th> </tr> <tr> <th>€/día efectivo</th> <th>€/día efectivo</th> <th>€/mes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,84</td> <td>2,46</td> <td>30,43</td> </tr> </tbody> </table>			COMODÍN	COORDINADOR	PRIMA DEP	€/día efectivo	€/día efectivo	€/mes	1,84	2,46	30,43	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">TABLA ABSENTISMO</th> </tr> <tr> <th>% Abst.</th> <th>€/mes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,00%</td> <td>22,67</td> </tr> <tr> <td>5,50%</td> <td>28,34</td> </tr> <tr> <td>5,00%</td> <td>34,00</td> </tr> <tr> <td>4,50%</td> <td>39,67</td> </tr> </tbody> </table>			TABLA ABSENTISMO		% Abst.	€/mes	6,00%	22,67	5,50%	28,34	5,00%	34,00	4,50%	39,67
COMODÍN	COORDINADOR	PRIMA DEP																								
€/día efectivo	€/día efectivo	€/mes																								
1,84	2,46	30,43																								
TABLA ABSENTISMO																										
% Abst.	€/mes																									
6,00%	22,67																									
5,50%	28,34																									
5,00%	34,00																									
4,50%	39,67																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>FLEXIBILIDAD</th> <th>AD PERSONAM</th> <th>CALIDAD NC</th> </tr> <tr> <th>€/año</th> <th>€/año</th> <th>€/año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>180,00</td> <td>290,75</td> <td>122,49</td> </tr> </tbody> </table>			FLEXIBILIDAD	AD PERSONAM	CALIDAD NC	€/año	€/año	€/año	180,00	290,75	122,49															
FLEXIBILIDAD	AD PERSONAM	CALIDAD NC																								
€/año	€/año	€/año																								
180,00	290,75	122,49																								

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2016

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/366 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	49,90	1,00	14,97	12,80	12,48
5-A	46,83	1,00	14,05	12,02	11,71
5-B	44,60	0,99	13,38	11,44	11,15
5-C	42,37		12,71	10,87	10,59
5-D	35,68		10,70	9,15	8,92
5-E	33,45		10,04	8,59	8,36

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.961,54	32,23	16,35
4-A	1.960,44	31,23	16,34
4-B	1.901,28	30,95	15,84
4-C	1.842,17	30,70	15,35
5-A	1.655,37	29,72	13,79
5-B	1.553,93	29,71	12,95
5-C	1.476,23		12,30
5-D	1.243,14		10,36
5-E	1.165,45		9,71

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	22,85
5,00%	28,55
4,50%	34,26
4,00%	39,97
3,50%	45,67

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	293,66
Flex-Dep-Cal	872,00
Integración	225,75

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,20	8,08	6,86	1,72	4,04	7,79

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,35	0,21	0,14	0,71	
94,5	105	0,43	0,25	0,17	0,86	
99	110	0,50	0,29	0,20	0,99	
103,5	115	0,60	0,35	0,24	1,19	
108	120	0,69	0,40	0,27	1,36	
112,5	125	0,78	0,47	0,31	1,56	
						INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2016
						150 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2016 (continuación)

TABLA PRIMA DE PRODUCCIÓN (Hasta implantación Prima Actividad, Eficiencia y Calidad)					
Actividad	€/hora	Actividad	€/hora	Actividad	€/hora
100	0,71	112	0,94	124	1,21
101	0,73	113	0,97	125	1,22
102	0,74	114	0,98	126	1,23
103	0,76	115	1,00	127	1,25
104	0,77	116	1,03	128	1,26
105	0,82	117	1,04	129	1,29
106	0,84	118	1,05	130	1,31
107	0,85	119	1,08	131	1,32
108	0,88	120	1,11	132	1,34
109	0,89	121	1,15	133	1,36
110	0,90	122	1,16	134	1,37
111	0,93	123	1,17	135	1,39

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2017

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	50,40	1,01	15,12	12,97	12,60
5-A	47,30	1,01	14,19	12,17	11,83
5-B	45,05	1,00	13,52	11,59	11,26
5-C	42,80		12,84	11,01	10,70
5-D	36,04		10,81	9,27	9,01
5-E	33,79		10,14	8,70	8,45

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	1.981,16	32,55	16,51
4-A	1.980,04	31,54	16,50
4-B	1.920,29	31,26	16,00
4-C	1.860,59	31,01	15,50
5-A	1.671,92	30,02	13,93
5-B	1.569,47	30,01	13,08
5-C	1.491,00		12,43
5-D	1.255,58		10,46
5-E	1.177,10		9,81

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	23,08
5,00%	28,84
4,50%	34,60
4,00%	40,37
3,50%	46,13

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	296,60
Flex-Dep-Cal	880,72
Integración	378,01

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,51	8,16	6,93	1,74	4,08	7,87

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,36	0,21	0,14	0,71	
94,5	105	0,44	0,26	0,17	0,87	
99	110	0,50	0,30	0,20	1,00	
103,5	115	0,60	0,36	0,24	1,20	
108	120	0,69	0,41	0,28	1,38	
112,5	125	0,79	0,47	0,32	1,57	
						INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2017
						150 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ANEXO XII.- TABLAS SALARIALES 2018

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	50,90	1,02	15,27	13,09	12,73
5-A	47,78	1,02	14,33	12,29	11,95
5-B	45,50	1,01	13,65	11,71	11,38
5-C	43,23		12,97	11,12	10,81
5-D	36,40		10,92	9,36	9,10
5-E	34,13		10,24	8,78	8,53

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2.000,97	32,88	16,67
4-A	1.999,84	31,86	16,67
4-B	1.939,49	31,57	16,16
4-C	1.879,20	31,32	15,66
5-A	1.688,64	30,32	14,07
5-B	1.585,16	30,31	13,21
5-C	1.505,90		12,55
5-D	1.268,13		10,57
5-E	1.188,87		9,91

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,50%	23,31
5,00%	29,13
4,50%	34,95
4,00%	40,77
3,50%	46,59

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Person.	299,57
Flex-Dep-Cal	889,53
Integración	481,79

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGEN. €/mes
31,83	8,24	7,00	1,76	4,12	7,95

TABLA PRIMA DE ACTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD						FLEXIBILIDAD
Actividad		€/hora Actividad	€/hora Eficiencia	€/hora Calidad	€/hora TOTAL	€/año
MTM	CENT					90,00
90	100	0,36	0,22	0,14	0,72	
94,5	105	0,44	0,26	0,18	0,88	
99	110	0,51	0,30	0,21	1,01	
103,5	115	0,61	0,36	0,25	1,22	
108	120	0,70	0,41	0,28	1,39	
112,5	125	0,79	0,48	0,32	1,59	

INTEGRACIÓN COMPLEMENTO D.A. 2018	
100 €	

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

NOTA FINAL DEL ANEXO XII. TABLAS SALARIALES.

Las Tablas Salariales publicadas en este Anexo del Convenio podrían verse modificadas en sus importes por los efectos que sobre ellas pudiera tener la demanda judicial interpuesta por el Comité de Empresa en reclamación de la revisión salarial que, por aplicación del Convenio Colectivo 2010-2012, pudiera corresponder al ejercicio de 2013; demanda que, a la fecha de la firma de este Convenio, continúa su tramitación a la espera de que se produzca una sentencia firme al respecto.

2016/4463

CVE-2016-4463

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-4464 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Cantabria Acoge, para las tablas salariales del 2016.*

Visto el acta suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Cantabria Acoge, con fecha 2 de febrero de 2016, por el que se aprueban las tablas salariales correspondientes a 2016 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 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 su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de mayo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

ACTA PARA LA FIRMA DE LAS TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA 2016 DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN CANTABRIA ACOGE

Constituida la Comisión Paritaria del Convenio **ASISTEN:**

D/Dña. PILAR BEZANILLA SANTIBAÑEZ, con número de NIF.: 13.764.737-L
D/D. LUIS MANUEL BOLADO GALONCE, con número de NIF.: 13.708.613-S
(Como miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores)
D/Dña. ISABEL ARIAS SAYAGO, con número de NIF.: 12.243.309-H
D/Dña. LUZ CASTILLO TERAN, con número de NIF.: 20.188.751-H
(Como miembros designados por la Junta Directiva)

ORDEN DEL DÍA:

PRIMERO.- Dar a conocer las tablas salariales que estarán vigentes durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, conforme establece el artículo 9 del II Convenio Colectivo de la Asociación Cantabria Acoge (vigencia 2016-2019).

"Para el año 2016 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2015"

Se informa que ha sido consultada la página del INE donde se constata que el IPC interanual del año 2015 no ha sufrido variación, es decir que ha cerrado siendo el 0,0%, por lo que para el año 2016 no se aplicará subida salarial y serán de aplicación las mismas tablas salariales que para el año 2015.

SEGUNDO.- Encomendar su publicación en el BOC.

DESARROLLO:

(Acuerdos alcanzados con el voto favorable de todos sus miembros)

PRIMERO.- Que las tablas salariales vigentes para el año 2016 son:

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016				VARIACION INTERANUAL IPC 2015 = 0,0%	
GRUPO PROFESIONAL	DESCRIPCIÓN	NIVEL	CATEGORIA	SALARIO AÑO	SALARIO MES (14 PAGAS)
GRUPO I	COMITÉ GESTOR	NIVEL 1	LICENCIADOS	28.082,5 9 €	2.005,90 €
		NIVEL 2	DIPLOMADOS	26.811, 89 €	1.915,13 €
		NIVEL 3	TECNICOS	26.176, 53 €	1.869,75 €
GRUPO II	TECNICOS	NIVEL 4	LICENCIADOS	22.046,7 4 €	1.574,77 €
		NIVEL 5	DIPLOMADOS	20.776,0 4 €	1.484,00 €
		NIVEL 6	TECNICO SUP.	20.013, 61 €	1.429,54 €
		NIVEL 7	TECNICO MED.	18.463, 35 €	1.318,81 €
GRUPO III	PERSONAL NO CUALIFICADO	NIVEL 8	PERSONAL LIMPIEZA	13.806, 24 €	986,16 €

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

SEGUNDO.- Que se encomienda a Don Jose Antonio Alonso Felices, Gerente de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, el registro y presentación ante la autoridad laboral, para su publicación en el BOC.

Sin tener mas puntos que tratar se levanta la sesión y en prueba de conformidad firman el presente documento en Santander a 2 de febrero de 2016.

2016/4464

CVE-2016-4464

7.5.VARIOS

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2016-4523 *Decreto de la Alcaldía de declaración de vehículo como residuo sólido urbano.*

Resolución de Alcaldía de fecha 26 de abril de 2016 que establecía: Don Francisco Ortiz Uriarte, alcalde-presidente del Excmo. Ayuntamiento de El Astillero, en uso de las facultades que las leyes me confieren y visto el expediente administrativo por abandono de vehículo, presentado por el Servicio de Policía Local de este Ayuntamiento, sobre el vehículo con matrícula S-1771-AC, marca Ford, modelo Courier y cuyo titular es doña Yaiza Hernández Pisa, con DNI: 72353.377-T, con domicilio según consta en la base de datos del Registro de Vehículos en la C/ Avda. Calvo Sotelo, nº 24, portal 4, escalera D, planta 2, de la localidad de Medio Cudeyo - Solares (39710), Cantabria.

Cumpléndose los plazos legalmente establecidos para considerar que el citado vehículo se encuentra en situación de abandono, entendida esta como la intención nacida de los hechos y del transcurso del tiempo normativamente previsto, en cuya virtud el titular se desprende o tiene la intención de desprenderse del vehículo con causa en los supuestos del hecho, previstos en el Art. 106.1.A. del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, existiendo en el expediente que se encuentra en la Jefatura de Policía Local, acreditación de la notificación por correo certificado, entregada a la titular con la fecha 10 de febrero de 2016, sin que la titular haya formulado alegaciones en forma alguna en éste procedimiento.

Considerando que es de aplicación el Art.106 de La Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Considerando que a tenor de lo establecido en el Art. 106.1.A, de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, dichos vehículos se presumen abandonados, pudiendo ser tratados como residuos sólidos urbanos.

Por todo ello, en uso de las atribuciones conferidas por el Art. 21 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En virtud a lo dispuesto en los apartados anteriores, vengo en acordar:

1º) Declarar residuo sólido urbano, al vehículo abandonado matrícula S-1771-AC, marca Ford, modelo Courier, número de bastidor SFA5XXBAF5PK81540 que se encuentra en el Depósito Municipal de Vehículos del Ayto. de El Astillero y proceder a su tratamiento conforme al art. 106 de RD 6/2015.

2º) Ordenar la tramitación de la baja de oficio del mismo, ante la Jefatura Provincial de Tráfico, y se proceda a la eliminación del residuo sólido urbano, dejando constancia de este extremo en el expediente, mediante la incorporación el acta de eliminación donde consten los datos del Gestor de Residuos.

3º) Ordenar a la Policía Local el traslado del vehículo al Centro de Tratamiento Autorizado (CAT).

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

4º) Dar cuenta a la Concejalía de Medio Ambiente, a fin de que se inicie el oportuno expediente por infracción a la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y al Reglamento Municipal de Gestión de Residuos Urbanos y Limpieza Viaria.

5º) Notificar la presente resolución al interesado. Se podrá utilizar para la notificación los medios electrónicos contemplados en la normativa vigente, en especial la posibilidad de utilizar medio telemáticos que se han incorporado en la Ley 11/2007, de 22 de junio de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, así como en los artículos 60 y 90 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial a través de la dirección electrónica vial.

6º) Recursos. Contra la presente resolución podrá usted interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes desde su notificación o, en su caso, directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde su notificación ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander.

Así lo manda y firma el alcalde-presidente, don Francisco Ortiz Uriarte, en Astillero, a 26 de abril de 2016, todo lo cual yo, el secretario, doy fe.

Astillero, 26 de abril de 2016.

El alcalde,

Francisco Ortiz Uriarte.

El secretario,

José Ramón Cuerno Llata.

2016/4523

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2016-4524 *Notificación a titulares de vehículos a motor, ciclomotores y remolques en situación de abandono, para su retirada de la vía pública.*

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habiendo sido intentada notificación individual por correo certificado, sin que haya sido posible practicarla, se hace público lo siguiente:

El Ayuntamiento de Astillero ha comenzado la incoación de los expedientes que se relacionan sobre abandono de vehículos a motor, ciclomotores y remolques, fundamentándose en el tiempo de permanencia estacionado en el mismo lugar en la vía pública y en el estado de conservación del mismo o en el tiempo de permanencia en depósito municipal desde su retirada de la vía pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 106.1.A del Real Decreto Legislativo 6/2015.. Habiéndose intentado la notificación sin que haya sido posible practicarla por correo certificado, a los que figuran como titulares en la base de datos de la Jefatura Provincial de Tráfico, se procede a notificar mediante este acto la siguiente relación.

Para que no se continúe con la tramitación del expediente de ejecución de achatarramiento de estos vehículos, localizados en la vía pública, tendrán un plazo de un mes para presentar ante la Oficina de la Policía Local, sita en la calle General Francisco Díaz Pimienta, nº 31 Bajo, de El Astillero, los siguientes documentos: Permiso de circulación, tarjeta de inspección técnica, seguro obligatorio al corriente de pago, justificante de abono de las costas generadas por su retirada y estancia en las dependencias municipales en su caso.

En caso de no aportar la documentación requerida en el plazo señalado, se continuará la tramitación del expediente sobre abandono de vehículo, informando que podría ser sancionado con multa desde los 901 €, hasta los 45.000 €, de conformidad con el Art. 46.3.C de la Ley 22/2011, de 28 de julio. Se hace público para conocimiento de los interesados.

Matrícula	Marca	Modelo	Titular	Dirección del Vehículo	Lugar de Abandono
7169-CHP	OPEL	ASTRA	MOUSSA CHADDADE	Avda. libertad, 6-2º A Maliaño (Cantabria)	c/ Fernández Hontoria, 5
S-5699-AH	HUNDAI	COUPE	JESÚS ENRIQUE BENET GONZÁLEZ	c/ Navarra, 17 Bajo Astillero (Cantabria)	c/ Venancio Tijero

El Astillero, 12 de mayo de 2016.
El alcalde,
Francisco Cortiz Uriarte.

2016/4524

CVE-2016-4524

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2016-4585 *Información pública de solicitud de licencias de obra y de actividad para acondicionamiento de un local destinado a bar-restaurante en calle Josefina de la Maza, 6-8 C. Expediente 49/16.*

Coyoacán Zone, S. L., ha solicitado en este Ayuntamiento licencias de obra y de actividad para el acondicionamiento de un local, destinado a Bar Restaurante situado en la calle Joséfina de la Maza, número 6-8C.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32.4.b) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado y 74.1 de su Reglamento aprobado por Decreto 19/2010, de 18 de marzo, se abre el período de información pública, por plazo de veinte días hábiles, para que quienes se consideren afectados en algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Servicio de Obras de este Ayuntamiento, calle Los Escalantes, número 3.

Santander, 12 de mayo de 2016.

El concejal delegado (ilegible).

[2016/4585](#)

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SALA DE LO SOCIAL

CVE-2016-3708 *Notificación de sentencia en recurso de suplicación 139/2016.*

Don Luis Gabriel Cabria García, letrado de la Administración de Justicia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Hace saber: Que en este Tribunal se siguen autos de recursos de suplicación núm. 139/2016, a instancia de don Óscar Luis Gutiérrez Sánchez, frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y Meysercan 2006, S. L., en los que se ha dictado resolución de fecha 20-04-2016, del tenor literal siguiente:

Fallamos: Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por don Óscar Luis Gutiérrez Sánchez, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Núm. 3 de Santander (Proc. 321/2015), de fecha 13 de noviembre de 2015, en virtud de demanda formulada por el recurrente contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incapacidad permanente y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese esta sentencia a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, previéndoles de su derecho a interponer contra la misma, recurso de casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente a su notificación.

Devuélvase, una vez firme la sentencia, los autos al Juzgado de procedencia con certificación de esta resolución y déjese otra certificación en el rollo a archivar en este Tribunal.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a la empresa demandada Meysercan 2006, S. L., en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 20 de abril de 2016.

El letrado de la Administración de Justicia,
Luis Gabriel Cabria García.

2016/3708

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

CVE-2016-4505 *Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 87/2016.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 87/2016 a instancia de Concepción Mateo Marina frente a Luis M. Argüeso Fernández y Samiflex España S. L.U., en los que se ha dictado auto y diligencia de ordenación, de fecha 12 de mayo de 2016, del tenor literal siguiente:

AUTO

La magistrada-juez, doña María de los Ángeles Hormaechea Sánchez.
En Santander, a 12 de mayo del 2016.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por el letrado, señor García-Monco Carra en nombre y representación de doña Concepción Mateo Marina se ha solicitado la ejecución de la sentencia, de fecha 16 de marzo de 2016, que declara improcedente el despido, y que fue dictada en el procedimiento nº 75/16 seguido en este órgano.

Segundo.- El mencionado título es firme, alegando la parte haber transcurrido el plazo legal sin que el demandado haya ejercitado la opción entre la readmisión del actor o el abono de la indemnización. Solicita la parte actora que se cite a las partes a la comparecencia que dispone el art. 280 de la LRJS.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia para despachar ejecución corresponde a este órgano, al haber conocido del asunto en instancia conforme a lo previsto en el artículo 237.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Segundo.- La resolución procesal referida es título que lleva aparejada ejecución, según se dispone en el artículo 517.2 de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil (LEC).

Tercero.- El trabajador ha solicitado la ejecución dentro del plazo establecido en el artículo 279 LRJS, por lo que procede conforme a lo previsto en el artículo 280 del mismo texto legal, dictar esta resolución conteniendo la orden general de ejecución y despacho de la misma, para lo cual deberá celebrarse la oportuna comparecencia de las partes ante el juez.

CVE-2016-4505

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo dictar orden general de ejecución del título indicado y despachar la misma, a favor de la ejecutante doña Concepción Mateo Marina contra la parte ejecutada Samiflex España, S. L. y Luis M. Argüeso Fernández por el despido declarado improcedente, debiendo señalarse por el/la letrado de la Administración de Justicia la oportuna comparecencia de las partes.

Notifíquese la resolución a las partes haciéndolas saber que contra este auto cabe interponer recurso de reposición ante este órgano judicial, dentro del plazo de tres días contados desde el siguiente a su notificación (art. 239 LRJS).

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la cuenta depósitos y consignaciones de este órgano abierta en la entidad Santander nº 3855000064008716, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, Entidad Local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Auto lo acuerdo, mando y firmo.
La magistrada.

DILIGENCIA ORDENACIÓN

Sra. letrada de la Administración de Justicia, doña Lucrecia de la Gándara Porres.
En Santander, a 12 de mayo de 2016.

Conforme a lo ordenado en el Auto de esta fecha, acuerdo citar a las partes y a FOGASA a la comparecencia establecida en el artículo 281 LRJS, que tendrá lugar en la Sala de Vistas nº 4 de este órgano el día 15 de junio de 2016 a las 11:45 horas, debiendo asistir con los medios de prueba de que intenten valerse, y haciéndoles saber que de no asistir el trabajador o persona que le represente se le tendrá por desistido de su solicitud, y si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición por escrito ante el secretario que la dicta, en el plazo de tres días contados desde el siguiente a su notificación, expresándose la infracción en que la resolución hubiere incurrido, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Así por esta Diligencia lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.
La letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Luis M. Argüeso Fernández, NIF 13890761A y Samiflex España, S. L.U., CIF B39734298, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 12 de mayo de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
Lucrecia de la Gándara Porres.

2016/4505

CVE-2016-4505

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2016-4500 *Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 51/2016.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número Seis de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 51/2016 a instancia de Ana María Nieto Gómez frente a Ersan Gestión Hostelera, en los que se han dictado resoluciones, de fecha 11 de mayo de 2016, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

AUTO DESPACHANDO EJECUCIÓN

La magistrada-juez, doña Isabel Rodríguez Macareno.
En Santander, a 11 de mayo del 2016.

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de Ana María Nieto Gómez, como parte ejecutante, contra Ersan Gestión Hostelera, como parte ejecutada, por importe de 8.903,09 € de principal.

ADVERTENCIAS LEGALES

Este auto y el decreto que dicte el letrado de la Administración de Justicia (art. 551.3 LEC), junto con copia de la demanda ejecutiva, deben notificarse simultáneamente al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición por escrito ante este órgano judicial, dentro del plazo de tres días contados desde el siguiente a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que la resolución hubiera incurrido o el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos o requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento, documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la cuenta depósitos y consignaciones de este órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 5071000064005116, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, Entidad Local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Auto lo acuerdo, mando y firmo.
La magistrada-juez.

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

DECRETO

Sra. letrada de la Administración de Justicia, doña Oliva Agustina García Carmona.
En Santander, a 11 de mayo de 2016.

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo: Para dar efectividad a la orden general de ejecución dictada en las presentes actuaciones a favor de Ana María Nieto Gómez, como parte ejecutante, contra Ersan Gestión Hostelera, como parte ejecutada, por la cantidad de 8.903,09 € en concepto de principal y, en su caso, intereses ordinarios y moratorios vencidos la adopción de las medidas que se expresarán a continuación.

Recábase información para la averiguación de bienes de los ejecutados a través del Punto Neutro Judicial.

Se declaran embargados los siguientes bienes propiedad de la ejecutada, en cuantía suficiente a cubrir dichas sumas reclamadas:

1.- Los saldos en cuentas a la vista, depósitos, valores o derechos mobiliarios de los que sea titular o beneficiario el ejecutado en los Bancos y Cajas de Ahorro incluidos en el correspondiente sistema informático del Punto Neutro Judicial del Consejo General del Poder Judicial; con el límite de las cantidades por las que se ha despachado ejecución, tanto por principal como lo presupuestado para intereses y costas de la ejecución.

Quienes deberán transferir las cantidades embargadas a la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado y procedimiento. Documentándose en autos la introducción en el sistema de la correspondiente orden de embargo y su posterior resultado.

2.- Devoluciones que por cualquier concepto (IRPF/IVA o cualquier otra devolución o pago de naturaleza tributaria) deba percibir la empresa apremiada de la Administración Tributaria, hasta cubrir el importe total por el que se ha despachado ejecución (principal e intereses y costas provisionalmente presupuestados). Llévase a efecto tal traba mediante la introducción de los datos precisos en el sistema informático correspondiente, documentándose en las actuaciones tanto la solicitud como su resultado.

3. Con el fin de comprobar la existencia de bienes o derechos de naturaleza hipotecaria de los que sea titular o beneficiario el ejecutado; consúltese mediante el procedimiento telemático dispuesto por el C.G.P.J. el Servicio de Índices del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, dejando la oportuna constancia de la solicitud y su resultado en los autos.

Y para el caso de que los bienes embargados no resulten suficientes, diríjense oficios a los pertinentes organismos y registros públicos en averiguación de bienes.

Hágase saber a las partes deberán comunicar inmediatamente a la Oficina Judicial cualquier cambio de domicilio, teléfono, fax o similares que se produzca durante la sustanciación del proceso (art. 53.2 LRJS).

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de revisión por escrito ante el órgano judicial, dentro del plazo de tres días contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la cuenta depósitos y consignaciones de este órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 5071000064005116, a través de una imposición individual-

CVE-2016-4500

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

lizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.

La letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Ersan Gestión Hostelera, con CIF B39779988, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 11 de mayo de 2016.

La letrada de la Administración de Justicia,

Oliva Agustina García Carmona.

2016/4500

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2016-4501 *Notificación de sentencia 89/16 en procedimiento de Seguridad Social 419/2015.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número Seis de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de Seguridad Social con el nº 419/2015, a instancia de Miguel Ángel Gutiérrez Sánchez frente a Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua MC Mutual y empresa Ecomasa World Investments, S. L., en los que se ha dictado sentencia de fecha 29 de febrero de 2016, del tenor literal siguiente:

FALLO

Desestimo la demanda formulada por don Miguel Ángel Gutiérrez Sánchez contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua MC Mutual y empresa Ecomasa World Investments S. L., y en consecuencia, debo declarar y declaro que el proceso de incapacidad temporal iniciados por el actor con fechas de 1 de octubre de 2014 hasta el 27 de octubre de 2014, y por recaída, desde el 17 de noviembre de 2014, derivan de enfermedad común.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a la empresa Ecomasa World Investments, S. L., en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 12 de mayo de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
Oliva Agustina García Carmona.

2016/4501

VIERNES, 20 DE MAYO DE 2016 - BOC NÚM. 97

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 8 DE SANTANDER

CVE-2016-4359 *Notificación de sentencia 312/2015 en juicio verbal (250.2) 1368/2014.*

Doña Milagros Fernández Simón, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número Ocho de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de Emiliano Calvo Velasco, frente a Fernando Higuera Trueba, en los que se ha dictado sentencia, de fecha 7 de abril de 2015, del tenor literal siguiente:

SENTENCIA nº 000312/2015

En Santander a 16 de diciembre de 2015. Doña María del Carmen Moreno Esteban, magistrada-juez del Juzgado de Primera Instancia Nº 8 de Santander, habiendo visto los autos del juicio verbal nº 1368/14 seguido a instancia de don Emiliano Calvo Velasco contra don Fernando Higuera Trueba en nombre de S.M. El Rey, dictó el siguiente:

FALLO

Que desestimando la oposición a la demanda de juicio monitorio formulada por don Fernando Higuera Trueba, procede estimar la demanda interpuesta por don Emiliano Calvo Velasco, condenando al demandado a pagar al actor la cantidad de 836 euros de principal más los intereses legales devengados y que se devenguen, con expresa imposición de costas a la parte demandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes, poniendo en las actuaciones certificación de la misma, inclúyase la presente en el libro de sentencias.

Así por esta mi sentencia la pronuncio, mando y firmo.

Contra esta resolución no cabe interponer recurso de apelación.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Fernando Higuera Trueba, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 9 de mayo de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
Milagros Fernández Simón.

2016/4359

CVE-2016-4359

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 3 DE TORRELAVEGA

CVE-2016-4453 *Notificación de sentencia 57/2016 en juicio de faltas 600/2015.*

Doña Olga Gómez Díaz Pines, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Torrelavega.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio de faltas nº 600/2015 se ha acordado la publicación mediante edictos de resolución dictada en el referido procedimiento y que es del siguiente tenor literal:

SENTENCIA 57/2016

En Torrelavega, a 10 de mayo de 2016.

Blanca Rosa Bolado Sánchez, magistrada-juez sustituta del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres, habiendo visto y oído en juicio oral y público la presente causa juicio de faltas 600/2015, seguida por un delito leve de falta de hurto contra Angelova Miglena Ilieva habiendo sido parte en la misma el Ministerio Fiscal.

FALLO

Que debo absolver y absuelvo a Angelova Miglena Ilieva de toda responsabilidad penal por los hechos enjuiciados, con declaración de costas de oficio.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de apelación en ambos efectos en este Juzgado para ante la Audiencia Provincial de Cantabria en el plazo de cinco días desde su notificación.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicacion.- Dada, leída y publicada fue la anterior sentencia por el mismo juez que la dictó, estando celebrando audiencia pública en Torrelavega, a 10 de mayo de 2016, de lo que yo la letrada de la Admón. de Justicia doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación a Angelova Miglena Ilieva, actualmente en paradero desconocido, expido el presente.

Torrelavega, 13 de mayo de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
Olga Gómez Díaz Pines.

2016/4453

CVE-2016-4453