

sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

- Consejería de Presidencia y Justicia**
CVE-2016-5879 Resolución por la que se modifican los Estatutos de la Mancomunidad de los Municipios Miengo-Polanco. Pág. 14424
- Ayuntamiento de Tresviso**
CVE-2016-5868 Aprobación definitiva de la Ordenanza de Pastos. Pág. 14433

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Ayuntamiento de Polanco**
CVE-2016-5854 Resolución de nombramiento de miembro de la Junta de Gobierno Local y teniente de alcalde. Pág. 14438

2.3.OTROS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
CVE-2016-5873 Resolución disponiendo la inscripción en el registro y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Emergencias de Cantabria (personal laboral). Pág. 14439

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- Consejería de Presidencia y Justicia**
CVE-2016-5880 Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, de la obra de nueva carretera conexión de la autovía S-10 con la autovía S-30, P.K. 1,650 al P.K. 2,750. Tramo: Crucero de Boo - Polígono de Morero. Objeto 4.1.20/16. Pág. 14448

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Ayuntamiento de Liérganes**
CVE-2016-5896 Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito número 4/2016. Pág. 14450
- Junta Vecinal de Boo**
CVE-2016-5905 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2015. Pág. 14452

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- Agencia Estatal de Administración Tributaria**
CVE-2016-5842 Anuncio de enajenación mediante subasta de bienes embargados. Subasta S2016R3986001022. Pág. 14453
- Ayuntamiento de Laredo**
CVE-2016-5855 Aprobación y exposición pública de la matrícula del censo de contribuyentes obligados y no obligados al pago del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2016. Pág. 14457

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

- Ayuntamiento de Santander**
- CVE-2016-5860** Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Servicio de Comida a Domicilio, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016. Pág. 14458
- CVE-2016-5862** Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Teleasistencia Domiciliaria, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016. Pág. 14459

4.4.OTROS

- Ayuntamiento de Santander**
- CVE-2016-5857** Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016. Pág. 14460

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

- Ayuntamiento de Arredondo**
- CVE-2016-5864** Aprobación inicial y exposición pública del Censo Anual de Edificios que deban someterse al Informe de Evaluación del Edificio, de edificios de más de 100 años y edificios de entre 65 y 80 años de antigüedad. Pág. 14461
- Ayuntamiento de Cabezón de la Sal**
- CVE-2016-5604** Aprobación definitiva de convenio urbanístico de gestión. Pág. 14463
- Ayuntamiento de Polaciones**
- CVE-2016-5707** Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda y socarreña para aperos de labranza. Pág. 14466
- Ayuntamiento de Riotuerto**
- CVE-2016-5302** Información pública de solicitud de autorización para rehabilitación y cambio de uso de vivienda unifamiliar. Pág. 14467
- Ayuntamiento de Solórzano**
- CVE-2016-5818** Información pública de solicitud de autorización para vivienda unifamiliar. Pág. 14468

7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

- Confederación Hidrográfica del Ebro**
- CVE-2016-5355** Información pública de solicitud de autorización de vertido de aguas residuales procedentes de planta de reciclaje de residuos de la construcción y demolición, en la unidad hidrogeológica de Fontibre, término municipal de Campoo de Enmedio. Expediente 2013-S-972. Pág. 14469

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
- CVE-2016-5836** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S. L., para el período 2016-2019. Pág. 14470
- CVE-2016-5837** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander S. A., para el período 2016-2017. Pág. 14485
- CVE-2016-5838** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A., para el año 2016. Pág. 14499

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

CVE-2016-5839 **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero S. A., para el periodo 2015-2016. Pág. 14519

CVE-2016-5874 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Materiales de Construcción, para el período 2015-2016. Pág. 14539

7.5.VARIOS

CVE-2016-5878 **Ayuntamiento de Castro Urdiales**
Aprobación inicial y exposición pública de la modificación del artículo 28 de la Ordenanza reguladora del Funcionamiento de Instalaciones Deportivas. Expediente DEP/898/2016. Pág. 14555

CVE-2016-5869 **Ayuntamiento de San Felices de Buelna**
Citación para notificación por comparecencia en expediente del Padrón Municipal de Habitantes. Pág. 14556

CVE-2016-5871 **Ayuntamiento de Santander**
Información pública de solicitud de licencia de apertura de actividad de academia de danza y música en calle Alicante, 23-bajo. Expediente 60.290/2012. Pág. 14557

CVE-2016-5863 **Ayuntamiento de Valderredible**
Convocatoria en expediente de regularización de la captación de agua con objeto de riego cuyo origen son los arroyos de La Olmaza, Peña Ulada y Del Valle y las balsas situadas en las localidades de Villamoñico y Revelillas. Pág. 14558

CVE-2016-5778 **Ayuntamiento de Villaescusa**
Información pública de solicitud de licencia de actividad para implantación de una estación de servicio en Liaño. Pág. 14559

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

CVE-2016-5514 **Juzgado de Primera Instancia Nº 1 de Santander**
Notificación de sentencia 35/2016 en juicio verbal 1277/2015. Pág. 14560

CVE-2016-5872 **Juzgado de lo Social Nº 4 de Vigo**
Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso juicio, en procedimiento ordinario 492/2016. Pág. 14561

1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

CVE-2016-5879 *Resolución por la que se modifican los Estatutos de la Mancomunidad de los Municipios Miengo-Polanco.*

Por los Ayuntamientos de Miengo y Polanco, que integran la Mancomunidad de los Municipios de Miengo-Polanco, así como por la Junta de la citada Mancomunidad, se ha aprobado la modificación de los Estatutos, al objeto de adaptarlos a lo dispuesto en la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Por la Presidencia de la citada Mancomunidad se ha remitido a esta Consejería de Presidencia y Justicia copia de la referida modificación a efecto de los artículos 56 y 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y, no teniendo que formular objeción ni requerimiento contra la referida modificación, esta Consejería de Presidencia y Justicia, ha resuelto:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria de la modificación los Estatutos de la Mancomunidad de los Municipios de Miengo-Polanco, cuya modificación entrará en vigor cuando se haya publicado su texto contenido en el Anexo que se acompaña.

ANEXO QUE SE CITA

MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LA MANCOMUNIDAD DE LOS MUNICIPIOS DE MIENGO-POLANCO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.

1.- Los Ayuntamientos de Miengo y Polanco de la Comunidad Autónoma de Cantabria se constituyen en Mancomunidad Voluntaria para la organización, gestión y ejecución en común de las obras, servicios y actividades de su competencia que se recogen en los presentes Estatutos.

2.- La Mancomunidad tendrá personalidad jurídica y capacidad jurídica para el cumplimiento de sus fines específicos.

3.- El ámbito territorial de la Mancomunidad será el de los términos de los Municipios que lo integran.

Artículo 2.

La Mancomunidad que se constituye se denominará Mancomunidad de los Municipios de Miengo-Polanco, teniendo su sede en las Antiguas Escuelas de Mar, o en su defecto, si las circunstancias lo aconsejan, alternativamente en los municipios de Miengo y Polanco de conformidad con el municipio en que en cada momento asuma la Presidencia.

En las Antiguas Escuelas de Mar radicarán los servicios administrativos de la Mancomunidad, o en su defecto, en la Casa Consistorial del Municipio que ejerza la Presidencia; o en locales que se obliga a facilitar el Ayuntamiento de dicho Municipio, gratuitamente.

Los gastos ordinarios para el funcionamiento de la Mancomunidad (tales como teléfono, luz, calefacción, material de oficina, etc.) serán por cuenta de ésta.

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

Artículo 3.

La Mancomunidad como Entidad Local reconocida por la Ley, ejercerá cuantas potestades le sean concedidas por la legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 4.

La Mancomunidad se constituye por tiempo indefinido.

CAPÍTULO II
OBJETO Y FINES DE LA MANCOMUNIDAD

Artículo 5.

1.- Los fines de la Mancomunidad en su ámbito territorial son los siguientes:

1. Conseguir una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos y articular elementos como la solidaridad, esenciales en el desarrollo territorial.
2. Conseguir la ejecución en común de obras y servicios de su competencia en ambos municipios.
3. La prestación de determinados servicios, que excedan de la capacidad individual de los dos municipios.
4. Mejorar la eficacia de la gestión pública y alcanzar una mayor participación ciudadana, en materias que afecten a los intereses propios de los dos Municipios.
5. Contribuir a la mejora en la prestación de los servicios públicos municipales que redunden en una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

2.- Las Competencias de la Mancomunidad para la consecución de estos fines son los siguientes:

1. Protección y gestión del patrimonio histórico y artístico, cultural, medioambiental y paisajístico de ambos municipios mancomunados. Conservación y rehabilitación de la edificación.
2. Fomento del reciclaje de residuos sólidos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.
3. Evaluación e información de situaciones de necesidad social y prestación del catering social como forma de atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.
4. Protección Civil y prevención de incendios.
5. Información y promoción de la actividad turística y cultural de interés y ámbito local.
6. Fomento, promoción y desarrollo económico y social de los municipios mancomunados.
7. Cuantas otras decidan traspasar, delegar o instaurar ambos municipios según las disposiciones vigentes en su momento sin que puedan incluirse todas las competencias de los respectivos municipios.

CAPÍTULO III
ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA MANCOMUNIDAD

Artículo 6.

1.- Los Órganos de Gobierno de la Mancomunidad son:

1. La Junta de la Mancomunidad.
2. La Junta de Gobierno.
3. El presidente.

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

2.- Existirá igualmente un Vicepresidente que sustituirá al Presidente en caso de vacante, ausencia o enfermedad.

3.- Podrán crearse las Comisiones Informativas y de Trabajo que requieran la preparación y desarrollo de los acuerdos y actividades objeto de la Mancomunidad.

Artículo 7.

1.- La Junta de la Mancomunidad estará integrada por ocho miembros o vocales, representantes de los Municipios que los integran.

2.- Cada Ayuntamiento contará con cuatro representantes.

Uno de ellos lo será por derecho propio su Alcalde-Presidente.

3.- El mandato de los miembros de la Junta coincidirá con el de sus respectivas Corporaciones. A la renovación de éstas, tras la celebración de elecciones locales y dentro del plazo previsto por la Ley para designación de representantes en los órganos colegiados, los Ayuntamientos deberán nombrar y comunicar a la Mancomunidad la identidad de sus representantes.

Hasta la fecha de constitución de la nueva Junta, actuará en funciones la anterior y su presidente. Durante dicho período solo podrán llevar a cabo actos de gestión ordinaria de la Mancomunidad.

Artículo 8.

Corresponde a la Junta de la Mancomunidad:

1. Aprobar el Presupuesto, sus modificaciones y las cuentas de la Mancomunidad.

2. La adquisición y enajenación de bienes inmuebles, así como la aprobación del inventario y su renovación.

3. Aprobar Ordenanzas y Reglamentos.

4. Concertar operaciones de crédito.

5. Aprobar los Planes y proyectos necesarios para el establecimiento, desarrollo y gestión de las obras, servicios y actividades de la Mancomunidad.

6. Ejercer acciones en defensa de los derechos de la Mancomunidad, oponerse en los asuntos en que sea demandada y entablar toda clase de recursos.

7. Aprobar la incorporación a la Mancomunidad de nuevos municipios.

8. Aprobar la modificación de los Estatutos.

9. Acordar la disolución de la Mancomunidad y las reglas de liquidación de sus bienes y derechos.

10. Cuantas competencias atribuya la legislación de Régimen Local a los Plenos de los Ayuntamientos en cuanto sean de aplicación o tengan relación con los fines de la Mancomunidad.

Artículo 9.

La Junta de Gobierno de la Mancomunidad estará constituida por el Presidente de la Mancomunidad y cuatro vocales, dos por cada uno de los Ayuntamientos Mancomunados.

A la Junta de Gobierno asistirán, siempre que sean requeridos para ello, con voz y sin voto, el Director de la Escuela Taller, Taller de Empleo o Casa de Oficios y en los casos en que la prestación de otros servicios así lo requiera, el responsable de los mismos en idénticos términos.

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

Artículo 10.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Mancomunidad el ejercicio de las siguientes facultades:

1. Aprobar la plantilla de personal, las bases para su selección y el régimen de sus retribuciones dentro de los créditos previstos en el Presupuesto.
2. La resolución de los expedientes disciplinarios sobre el personal y alumnos de la Escuela Taller, Taller de Empleo o Casa de Oficios, o cualquier otro servicio instaurado.
3. La aprobación del gasto, dentro de los créditos presupuestarios aprobados, con excepción de los relativos al Capítulo I de Gastos.
4. Contratar obras, servicios y suministros, siempre que su cuantía no exceda del presupuesto del 2% de los recursos ordinarios del Presupuesto de la Mancomunidad o del 50% del límite general aplicable a la contratación negociada sin publicidad por razón de la cuantía, con arreglo en todo caso al procedimiento legalmente establecido.
5. Aprobar la ejecución de los proyectos complementarios de la Escuela Taller, Taller de Empleo o Casa de Oficios que no sean desarrollo directo, o se contenga, en la memoria que sirvió de base para la creación de la misma. Así como otros servicios instaurados.
6. Ser informada periódicamente del funcionamiento de la Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficios, Servicio de Catering y otros servicios y del desarrollo y cumplimiento de los objetivos previstos en su creación.
7. Cuantas otras competencias le deleguen la Junta de la Mancomunidad o el Presidente de la misma.

Artículo 11.

- 1.- El presidente de la Mancomunidad será elegido de entre los miembros de la Junta de la Mancomunidad, en sesión extraordinaria y por mayoría absoluta de votos en primera votación y por mayoría simple en segunda votación.
- 2.- El Presidente designará de entre los miembros de la Junta de la Mancomunidad, un vicepresidente que le sustituya en caso de vacante, ausencia o enfermedad.
- 3.- Cada dos años corresponderá a uno de los Municipios ostentar la Presidencia de la Mancomunidad. Para garantizar la rotación de los Municipios en la Presidencia de la Mancomunidad, sólo podrán presentarse candidatos a elección de Presidente por parte de los vocales de aquel Municipio al que le corresponda ejercer la Presidencia durante el programa de Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficios, u otros servicios que justifica la Mancomunidad, no considerándose que debe alterarse el Municipio de Presidencia, salvo acuerdo por unanimidad de la Junta de la Mancomunidad, en el caso de renovación de los vocales de la misma como consecuencia de las elecciones locales.
- 4.- Para la elección de la Presidencia la Junta de la Mancomunidad será aplicable, con carácter subsidiario, la normativa del Régimen Electoral General establecida para la elección de Alcalde, siendo aplicable igualmente la normativa sobre Moción de Censura al mismo.

Artículo 12.

Corresponde al Presidente de la Mancomunidad:

- 1.- Dirigir el gobierno y administración de la Mancomunidad.
- 2.- Convocar, presidir y dirigir las sesiones de la Junta.
- 3.- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos que se adopten.
- 4.- Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios, obras y actividades de la Mancomunidad.
- 5.- Ordenar pagos, rendir cuentas y administrar fondos de la Mancomunidad.
- 6.- Disponer gastos dentro de los límites de su competencia.

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

- 7.- Desempeñar la jefatura del personal de la Mancomunidad.
- 8.- Contratar obras, servicios y suministros, siempre que su cuantía no exceda del 5% de los recursos ordinarios del Presupuesto ni del 50% del límite general aplicable a la contratación directa con arreglo al procedimiento legalmente establecido.
- 9.- Ostentar la representación de la Mancomunidad en toda clase de actos y negocios jurídicos.
- 10.- Otorgar poderes a procuradores para comparecer en juicio.
- 11.- Visar con su firma las certificaciones que se expidan de los actos y documentos de la Mancomunidad.
- 12.- Participar, en su calidad de representante de la Mancomunidad en todos aquellos órganos, tribunales o comisiones establecidas por el Gobierno de Cantabria, para el desarrollo de las competencias de este órgano en relación con la Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de OficiosI, y a la que deba asistir un representante municipal.
- 13.- Ejercer el voto de calidad, en caso de empate, en la adopción de acuerdos de los órganos de la Mancomunidad.
- 14.- Todas aquellas que la normativa de Régimen Local atribuya al Alcalde en cuanto sean de aplicación al funcionamiento de la Mancomunidad.

CAPÍTULO IV FUNCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO

Artículo 13.

1.- La Junta de la Mancomunidad celebrará una sesión ordinaria cada trimestre y se reunirá con carácter extraordinario siempre que sea convocada por el Presidente, por propia iniciativa o a propuesta de la tercera parte de sus miembros.

En caso de solicitud de convocatoria, deberá celebrarse la sesión en el plazo máximo de quince días desde dicha solicitud.

2.- La Junta de Gobierno celebrará sesión ordinaria cuando sea convocada por el Presidente al menos una vez al mes, por propia iniciativa o a propuesta de la tercera parte de sus miembros.

En caso de solicitud de convocatoria, deberá celebrarse la sesión en el plazo máximo de quince días desde dicha solicitud.

3.- Respecto de la convocatoria, desarrollo de las sesiones, adopción de acuerdos, quórum de constitución y votaciones, se estará a los dispuestos por las leyes y reglamentos de Régimen Local y, supletoriamente, por la Ley 30/92, equiparándose la Junta de la Mancomunidad al pleno del Ayuntamiento y la Junta de Gobierno al órgano del mismo nombre previsto en la Ley 7/85.

Artículo 14.

De las sesiones que se celebren se levantará la correspondiente Acta por el secretario con arreglo a los requisitos previsto en la legislación de Régimen Local.

La contabilidad y demás documentación que precise el correcto desarrollo de los distintos servicios se ajustará a lo dispuesto con carácter general para las Entidades Locales por la Legislación de Régimen Local.

Artículo 15.

1.- La Mancomunidad tendrá un puesto de trabajo denominado Secretaría-Intervención, al que corresponde la responsabilidad administrativa de las funciones de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, así como el control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.

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

2.- El cargo de Secretario-Interventor de la Mancomunidad será ejercido por funcionario con habilitación de carácter estatal.

3.- La plaza será provista bien mediante concurso, convocados en la forma prevista en el artículo 99 de la Ley 7/85, de 2 de abril, bien a través de cualquier otra fórmula que determine la legislación vigente en la materia, optando de forma preferente por la acumulación a cualquiera de los Secretarios de los Municipios que componen la Mancomunidad y que posean tal habilitación.

4.- En el caso de que el volumen de trabajo de la Mancomunidad así lo exija, la Junta de la Mancomunidad podrá crear las plazas de personal funcionario o laboral que se estimen necesarios.

La creación y provino de dichas plazas se ajustará a las normas aplicables, con carácter general, al personal al servicio de la Administración Local.

5.- Los programas de Escuela Taller, Taller de Empleo, Casa de Oficios preverán los módulos y personal docente, administrativo y de servicios necesarios para su desarrollo, efectuándose su selección a través de los procedimientos de pública concurrencia previstos en la normativa aplicable en cada caso.

CAPÍTULO V

HACIENDA Y RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA MANCOMUNIDAD

Artículo 16.

La Hacienda de la Mancomunidad estará constituida por los siguientes recursos:

- 1.- Ingresos de Derecho Privado.
- 2.- Subvenciones y otros ingresos de Derecho Público.
3. Tasas por prestación de servicios o la realización de actividades de su competencia.
- 4.- Contribuciones especiales por la ejecución de obras o para el establecimiento, ampliación o mejora de servicios de la competencia de la Mancomunidad.
- 5.- Precios Públicos.
- 6.- Los procedentes de operaciones de crédito.
- 7.- Multas.
- 8.- Las aportaciones de los Municipios Mancomunados.
- 9.- Cualquier otro recurso que se establezca a favor de las Mancomunidades por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 17.

1.- La Mancomunidad aprobará anualmente un presupuesto en el que se incluirán todas sus previsiones económicas para el ejercicio, tanto ordinario como de inversión.

2.- Dicho presupuesto se ajustará en cuanto a su estructura y normas de formación a las aplicables con carácter general a las Entidades Locales.

Durante el período de exposición al público, los Ayuntamientos miembros de la Mancomunidad podrán presentar también reclamaciones o sugerencias.

Artículo 18.

El patrimonio de la Mancomunidad estará integrado por toda clase de bienes, derechos y acciones que legítimamente adquiera, bien a su constitución o con posterioridad. A tal efecto, deberá formarse un inventario, de conformidad con las disposiciones aplicables en general a las Entidades Locales.

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

Artículo 19.

La Mancomunidad tendrá potestad para la imposición y ordenación de tasas y contribuciones especiales, aprobando al efecto las correspondientes Ordenanzas para su aplicación.

Artículo 20.

Las aportaciones municipales, cuya cuantía global se fijará con arreglo al Presupuesto aprobado por la Junta de la Mancomunidad, se distribuirán por partes iguales entre los Municipios que la integran.

Artículo 21.

1.- Las aportaciones a la Mancomunidad tendrán consideración de pagos obligatorios para los Municipios Mancomunados.

Dichas aportaciones se realizarán en la forma y plazos que determine la Junta de la Mancomunidad.

Si algún Municipio se retrasa en el pago de su cuota por plazo superior a un trimestre, el Presidente le requerirá su pago en un plazo de veinte días. Transcurrido dicho plazo sin haberse hecho efectiva, el Presidente podrá solicitar de los órganos de la Administración Central o Autonómica la retención de las cuotas pendientes con cargo a las cantidades que por cualquier concepto fueran liquidables a favor del Ayuntamiento deudor a fin de que sean entregadas a la Mancomunidad.

Esta retención es autorizada expresamente por los Ayuntamientos Mancomunados, siempre que se acompañe la Certificación reglamentaria de descubierto en cada caso.

2.- El mantenimiento reiterado en situación de deudor de la Mancomunidad por parte de alguno de los Municipios que la integran será causa suficiente para acordar su separación definitiva, pudiendo reclamarse las cuotas y aportaciones debidas y los gastos derivados del retardo en el pago.

Para la separación definitiva por esta causa será imprescindible el acuerdo de la Junta de la Mancomunidad adoptada por mayoría de sus miembros.

Artículo 22.

En el caso de que el presupuesto de la Mancomunidad se liquidase con Superávit, podrá destinarse al desarrollo de actividades y a la mejora de sus instalaciones.

Si el remanente excediera de las previsiones para dichas mejoras podrá acordarse su destino, en todo o en parte, a aminorar las aportaciones de los Ayuntamientos miembros a los Presupuestos de la Mancomunidad en la proporción fijada en el artículo 20 de estos Estatutos.

CAPÍTULO VI INCORPORACIÓN Y SEPARACIÓN DE MIEMBROS

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 23.

Para la incorporación a la Mancomunidad de un nuevo Municipio será necesario:

1.- Acuerdo adoptado por mayoría de los miembros de la Corporación interesada, dando conformidad expresa a las condiciones de la aportación económica que, teniendo en cuenta el patrimonio y situación de la hacienda de la Mancomunidad, sea fijada por la Junta de esta.

2.- Acuerdo adoptado por mayoría de dos tercios de los miembros de la Junta de la Mancomunidad.

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

Artículo 24.

Para la separación voluntaria de la Mancomunidad de cualquiera de los Municipios que la integran, será necesario:

- 1.- Que lo solicite la corporación interesada, previo acuerdo adoptado por mayoría absoluta por el Pleno de la misma.
- 2.- Que se encuentre al corriente del pago de sus aportaciones.
- 3.- Deberá abonar todos los gastos que se originen con motivo de su separación y la parte del pasivo contraído por la Mancomunidad a su cargo.

Artículo 25.

1.- La separación voluntaria de uno o varios Municipios no obligará a practicar liquidación de los bienes y derechos de la Mancomunidad, que podrá quedar en suspenso hasta el día de su disolución, fecha en la que aquellos entrarán a participar en la parte alícuota que pudiera corresponderles.

2.- La Entidad o Entidades que causen baja voluntaria en la Mancomunidad no podrán alegar derecho de propiedad sobre los bienes y servicios de la Mancomunidad aunque radique en su término municipal.

Artículo 26.

La Mancomunidad se disolverá por alguna de las siguientes causas:

- 1.- Por haberse cumplido el fin para el que se constituyó.
- 2.- Por imposibilidad para realizar sus fines.
- 3.- Por transferirse la competencia para la prestación de los servicios objeto de la misma al Estado o Comunidad Autónoma.
- 4.- Cuando así lo acuerden los Ayuntamientos Mancomunados con el voto favorable de la mayoría absoluta legal de sus miembros.

Artículo 27.

1.- En el caso de que los Ayuntamientos Mancomunados decidan disolver la Mancomunidad, adoptarán los correspondientes acuerdos previos por mayoría absoluta legal de sus respectivos Plenos.

2.- A la vista de los acuerdos municipales, la Junta de la Mancomunidad, en el plazo de los treinta días siguientes a la recepción de las comunicaciones de los mismos, nombrará una Comisión Liquidadora compuesta por el Presidente y un vocal por cada uno de los Ayuntamientos miembros. En ella participarán como asesores el Secretario de la Mancomunidad y el Interventor, si existiese. Podrá dicha Comisión solicitar informes o dictámenes a especialistas para mejor llevar a cabo la liquidación.

La Comisión, en término no superior a tres meses, hará un inventario de los bienes, servicios y derechos de la Mancomunidad, cifrará sus recursos, cargas y débitos y relacionará su personal, procediéndose a proponer a la Junta de la Mancomunidad la oportuna distribución entre los Ayuntamientos Mancomunados.

3.- En caso de existir personal propio, de carácter fijo, deberá procederse a su integración en alguno o algunos de los Ayuntamientos con respecto a los derechos adquiridos por el mismo.

4.- La propuesta definitiva de liquidación, para ser aprobada válidamente, requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la Junta de la Mancomunidad. Una vez aprobada, será vinculante para todos los Ayuntamientos Mancomunados.

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

CAPÍTULO VII
MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Artículo 28.

Para la modificación de los presentes Estatutos se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- La iniciativa para la modificación corresponderá al Pleno de cualquiera de los Ayuntamientos Mancomunados, previo acuerdo por mayoría absoluta, o a un tercio de los miembros de la Junta de la Mancomunidad.

2.- La propuesta de modificación, a la que se acompañará redacción alternativa de los preceptos de este Estatuto que se varían, será sometida a resolución de la Junta de la Mancomunidad, requiriendo para su aprobación mayoría absoluta.

3.- Los Estatutos modificados serán sometidos, durante el plazo de un mes, a información pública e informe del Gobierno de Cantabria, que en caso de ser desfavorable requerirá nueva resolución de la Junta de la Mancomunidad.

4.- A la vista de todo lo actuado, por la Mancomunidad se elevarán a los Plenos de los Ayuntamientos integrados en la misma, los Estatutos modificados para su aprobación por mayoría absoluta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Los registros de las diversas Entidades Locales Mancomunadas tendrán la consideración de Registros delegados de la Mancomunidad a los efectos de Entrada, Salida y Presentación de documentos.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

En lo no previsto en los presentes Estatutos será de aplicación lo establecido en la Legislación de la Comunidad Autónoma, así como las Leyes y Reglamentos de Régimen Local.

Santander, 16 de junio de 2016.
El consejero de Presidencia y Justicia,
Rafael Ángel de la Sierra González.

2016/5879

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

AYUNTAMIENTO DE TRESVISO

CVE-2016-5868 *Aprobación definitiva de la Ordenanza de Pastos.*

Aprobada inicialmente la Ordenanza de pastos por el Pleno del Ayuntamiento de Tresviso de 4 de marzo del 2016, publicado el edicto correspondiente en el Boletín Oficial de Cantabria de fecha quince de marzo del dos mil dieciséis y no habiéndose presentado reclamación alguna como se desprende del certificado emitido por el señor secretario, por medio de la presente resuelvo elevar a definitiva la aprobación de la referida ordenanza, cuyo texto íntegro se une como anexo.

De conformidad con lo dispuesto legalmente contra el acuerdo de aprobación definitiva podrán los interesados interponer recurso contencioso-administrativo tal y como prevé la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del edicto de aprobación definitiva.

Tresviso, 17 de junio de 2016.

El alcalde (firma ilegible).

ANEXO

ORDENANZA DE PASTOS PARA EL AYUNTAMIENTO DE TRESVISO

El objeto de la presente Ordenanza es regular el aprovechamiento y explotación racional de montes y pastos públicos o comunales, de forma acorde con los usos actuales y la legislación vigente en esta materia.

Artículo 1.- Ámbito personal.

Tienen derecho al aprovechamiento de estos pastos:

1. Los vecinos de la Entidad que ostenta el dominio de los montes y pastos públicos o comunales, entendiéndose que son vecinos los empadronados en el Ayuntamiento de Tresviso, que además cumplan con los siguientes requisitos:

a) Ser titular de explotación ganadera inscrita en el Registro general de explotaciones ganaderas (REGA).

b) Permanencia en el pueblo durante al menos 183 días al año.

c) Ser titular de explotación, dedicándose a la actividad agraria, aunque no sea como actividad principal.

d) Haber cumplido los programas establecidos por la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación en materia de sanidad animal y sistemas de explotación y manejo de animales.

2. El titular del derecho de explotación, en caso de pastos sobrantes, cuando su uso o aprovechamiento haya sido adjudicado por la entidad propietaria de conformidad con la normativa de régimen local y con la normativa sectorial de montes en caso de tratarse de un monte catalogado.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

1. La presente reglamentación se aplicará a todos los terrenos de titularidad pública de la Entidad, tal y como constan en el inventario municipal.

2. La Entidad Local de Tresviso es propietaria de los montes CUP, número 118, Barreda y número 119 - Valdediezma.

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

3. Estos terrenos se han venido considerando zonas de pastoreo en régimen común, en los cuales estacionalmente y de acuerdo con el derecho consuetudinario se han aprovechado los pastos por el ganado.

Artículo 3.- Ganado.

1. No se permitirá la entrada al pasto de animales bovinos, ovinos, caprinos o equinos que pertenezcan a explotaciones ganaderas sin la calificación sanitaria o las vacunaciones obligatorias que establezca la Dirección General de Ganadería, circunstancia que acreditará el propietario con la presentación de la correspondiente autorización sanitaria o documento de movimiento facilitado por los servicios veterinarios oficiales.

2. El ganado bovino, ovino, caprino o equino, que concurra a los pastos, regulado por esta Ordenanza, estará debidamente identificado de acuerdo con la legislación vigente. Se acreditará la propiedad del mismo mediante la pertinente inscripción en el libro-registro de explotación que se presentará correctamente cumplimentado y actualizado. Además, para el ganado bovino, también será obligatoria la posesión de los documentos de identificación bovino (DIB).

3. En el caso de equinos, se procederá a su identificación mediante alguno de los métodos autorizados por la normativa vigente y su propiedad se acreditará mediante el documento de identificación de equino (DIE).

Artículo 4.- Régimen de explotación.

La explotación y aprovechamiento se realizará de acuerdo con el Plan Anual de Aprovechamiento y explotaciones de dichos recursos aprobado por la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, que fijará el número de animales de cada clase que puedan pastar, las condiciones técnicas a que se deben someter, así como en su caso, las zonas acotadas al pastoreo.

Artículo 5.- Aprovechamientos.

1. A efectos de aprovechamiento se establecen las siguientes zonas y periodos diferenciados, debiendo tener el ganado que acceda a estas, la calificación sanitaria que exija la normativa de sanidad animal en vigor,

Zona: Montes número CUP 118 y 119.

Calificación sanitaria del ganado: Calificado.

Periodo de aprovechamiento: Desde 1 de abril hasta 31 de diciembre.

2. El pastoreo en el monte se organizará, preferentemente mediante rotación por grandes parcelas. Para ello, se debería contar con cierres perimetrales e intermedios, o preferiblemente con la acción del pastor, que guíe las rotaciones del ganado equilibrando su aprovechamiento de los pastos e impidiendo de esta manera el sobrepastoreo y/o el subpastoreo de las diferentes zonas.

3. Las rotaciones comenzarán por los pastos más tempranos, con orientación preferente al sur y presencia de especies y variedades pratenses con un estadio de iniciación de la estación de crecimiento más precoz, aprovechando en último lugar los pastos más frescos situados en terrenos que retengan mayor humedad, normalmente orientados hacia el norte. En cada una de las grandes parcelas, se practicará de hecho un pastoreo continuo, mientras su aprovechamiento permita mantener la altura de la hierba entre 4 y 6 centímetros. Cuando la altura sea inferior a los tres centímetros se pasarán los rebaños a la siguiente parcela.

4. Se practicará, siempre que sea posible un pastoreo mixto de especies animales mayores y menores, ya que al haber biodiversidad de especies vegetales, se producirá una complementariedad en las dietas ingeridas por las diferentes especies animales, en función de su apetibilidad y de su forma de pastar.

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

Artículo 6.- Prestación de servicios.

1. Todos los vecinos que aprovechen los pastos en cualquier época del año tendrán que sufragar los gastos que se originen del correspondiente mantenimiento y mejora tanto del cierre como de pastos, abrevaderos, etc., haciéndose como es tradicional todas las mejoras por prestación personal.

2. Por cada labor a realizar se tendrá en cuenta el número de jornadas de trabajo que se estima supondrá, haciéndose una distribución en proporción directa al número de UGM de cada vecino que utilicen dichos pastos.

3. Para la prestación personal el ganadero puede delegar en una tercera persona la realización de dicho trabajo o abonar su equivalente económico para la contratación de personal. Para ello, se establece la equivalencia de una jornada de trabajo en 50 euros.

4. Los gastos totales que se ocasionen, se amortizarán por los ganaderos en proporción directa a los animales que aprovechen dichos pastos.

Artículo 7- Canon de uso.

Todos los ganaderos que aprovechen los pastos abonarán el precio o cuota siguiente: 6 euros por Unidad de Ganado mayor (UGM), debiéndose abonar la cantidad antes del inicio del aprovechamiento.

Artículo 8.- Infracciones.

Se consideran infracciones las tipificadas en el artículo 63 de la Ley 4/2000, de 13 de noviembre, de Modernización y Desarrollo Agrario, clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Tendrán la consideración de infracciones leves:

a) El pastoreo con mayor número de reses que como beneficiario tenga autorizadas, si el número de cabezas en el pasto no excede del previsto en el plan de aprovechamiento.

b) El pastoreo en época no autorizada, o fuera del horario permitido.

c) El pastoreo con especies de ganado no autorizadas, cuyo titular tenga derecho a pastos.

2. Tendrán la consideración de infracciones graves:

a) El pastoreo de ganado sin derecho al aprovechamiento de pastos.

b) El pastoreo en zonas acotadas, según los Planes Técnicos y Planes de Aprovechamientos.

c) El pastoreo de ganado que no cumpla con las normas de identificación reguladas por la normativa vigente.

d) El pastoreo de ganado propiedad de un tercero, haciéndolo figurar como propio.

e) El pastoreo de sementales no autorizados.

f) El pastoreo de ganado sin haberse sometido a las pruebas de campaña de saneamiento ganadero o a las vacunaciones que la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación establezca como obligatorias.

g) Cuando el ganado no fuere acompañado de la documentación sanitaria pertinente en los casos en que se exija.

h) El pastoreo con mayor número de reses que como beneficiario tenga autorizadas, si el número de cabezas en el pasto excediese del previsto en el plan de aprovechamiento.

i) Cuando el propietario no entierre u ordene enterrar oportunamente un animal muerto en zona de pastoreo, como consecuencia de una enfermedad esporádica, o dejare transcurrir más de 24 horas (salvo que la norma de mayor rango, indique otro sistema).

3. Tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Provocar incendios en los montes públicos sin autorización.

b) El pastoreo en zonas acotadas por incendio.

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

c) El pastoreo de reses que hayan resultado positivas a las pruebas de la campaña de saneamiento ganadero.

d) Cuando se acredite que los animales que concurren a los pastos padeciesen alguna enfermedad infecto contagiosa.

e) Cuando el propietario no entierre u ordene enterrar oportunamente un animal muerto en zona de pastoreo, como consecuencia de enfermedad infecto contagiosa o dejase transcurrir más de 24 horas (salvo que la norma de mayor rango, indique otro sistema).

f) No dar cuenta de la muerte de una res en zona de pastoreo, como consecuencia del padecimiento o enfermedad infecto contagiosa, en el plazo de 24 horas.

Artículo 9.- Sanciones.

1. Sin perjuicio de las indemnizaciones a que hubiera lugar, las infracciones establecidas en la Ley 4/2000, de 13 de noviembre, modificada parcialmente por la Ley de Cantabria 10/2013, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, se sancionan con las siguientes multas:

a) De 30,05 a 120,20 euros o apercibimiento, las infracciones leves.

b) De 120,21 a 210,35 euros, las infracciones graves.

c) De 210,36 a 3.005,06 euros, las infracciones muy graves.

La graduación de las cuantías se fijará teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada caso, y el principio de proporcionalidad de la sanción.

2. Cuando las infracciones estén tipificadas por el pastoreo de reses referidas a estas, la sanción se impondrá por cabeza, excepto el pastoreo en zonas acotadas por incendio. La sanción no puede exceder del valor del animal, salvo cuando se trate de un semental que padezca enfermedad infecto-contagiosa, sin que varíe su calificación el hecho de que por ser varias cabezas de un mismo dueño, la cantidad a que ascienda la sanción exceda de la prevista por infracción, con los siguientes límites:

a) Sanciones por infracciones leves:

1.º Ganado mayor: máximo de 450,76 euros por cada lote o fracción de lote de 25 cabezas adultas, 35 cabezas jóvenes o 75 de crías.

2.º Ganado menor: máximo de 450,76 euros por cada lote o fracción de lote de 175 cabezas adultas, 250 jóvenes, o 525 de crías.

b) Sanciones por infracciones graves:

1.º Ganado mayor: máximo de 901,52 euros por cada lote o fracción de lote de 25 cabezas adultas, 35 cabezas jóvenes o 75 de crías.

2.º Ganado menor: máximo de 901,52 euros pesetas por cada lote o fracción de lote de 175 cabezas adultas, 250 jóvenes, o 525 de crías.

c) Sanciones por infracciones muy graves: Cuando el valor del animal, o de los animales afectados, no llegue al mínimo establecido, es de aplicación este.

3. El supuesto de reincidencia comportará la duplicación del importe de la correspondiente sanción. Dicha reincidencia será apreciada cuando habiendo sido ya sancionado con anterioridad, se cometa una infracción de igual o mayor gravedad, o dos de menor gravedad.

Si en razón de las circunstancias concurrentes, se apreciara una cualificada disminución de la culpabilidad del imputado, el órgano sancionador podrá establecer la cuantía de la sanción aplicando la escala relativa a la clase de infracciones de menor gravedad de aquellas en la que se integra la infracción considerada.

4. Son órganos competentes para imponer las sanciones previstas para las infracciones tipificadas en la Ley 4/2000:

a) Las Direcciones Generales competentes (Medio Natural en materia de aprovechamiento de pastos y Ganadería en materia de Sanidad en zonas pastables) respecto de sanciones de hasta 601,01 euros.

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

b) El Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación respecto de sanciones de 601,02 hasta 3005,06 euros.

c) El Gobierno de Cantabria respecto de las superiores a 3.005,06 euros.

Deberá ponerse en conocimiento de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación la posible comisión de las infracciones señaladas para su tramitación.

Artículo 10.- Reses incontroladas.

1. La Entidad Local tomará las medidas que resulten necesarias para evitar el pastoreo de reses incontroladas. Cuando a pesar de ello, dicho pastoreo pueda constituir un serio riesgo tanto para la seguridad e integridad física de las personas, como para el desenvolvimiento normal del tráfico rodado u otras circunstancias de similar importancia se procederá, junto con los servicios de la Consejería, en su caso, previa identificación, comunicación o publicidad al efecto, a su pertinente encierro o aseguramiento, y si no fuera posible o conveniente a su sacrificio.

2. Los propietarios, al margen de posibles indemnizaciones, deberán abonar los gastos que ocasionen dichas actuaciones. A tales efectos y ante el incumplimiento de esta obligación, la Administración podrá retener las reses e iniciar los correspondientes procedimientos ejecutivos para obtener la satisfacción de su crédito.

Artículo 11.- Competencia de la entidad local.

Es competencia de la Entidad local velar por el respeto y el cumplimiento de esta norma, las actuaciones sobre incumplimiento de lo dispuesto en ella, así como para el pago de las multas o indemnizaciones impuestas con arreglo a la misma y su correspondiente ejecución de acuerdo con el derecho sancionador establecido en sus ordenanzas.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La Entidad Local redactará la propuesta del plan local, de acuerdo en su caso con los Planes Técnicos de Ordenación de Pastos u Ordenanzas, fijando aquellas variables tales como épocas, tipo de ganado o canon por cabeza, que juzguen oportuno modificar cada año, que se incluirá en el Plan Anual de Aprovechamientos una vez aprobada por los servicios de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

A partir de la entrada en vigor de la presente ordenanza se quedan sin efecto la totalidad de los artículos vigentes de la ordenanza de pastos aprobada por el Ayuntamiento de Tresviso y publicada en el Boletín Oficial de Cantabria de fecha 15 de diciembre de 2009 - Boletín Oficial de Cantabria número 239 y su única modificación de fecha 18 de mayo del 2010 - Boletín Oficial de Cantabria número 94.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Para lo no previsto en la presente Ordenanza, será de aplicación la Ley de Cantabria 4/2000, de 13 de noviembre, de Modernización y Desarrollo Agrario, la Ley 43/2003, de 21 noviembre de Montes y el Decreto 485/1962, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Montes en todo aquello que no se oponga a la citada ley y demás normativa vigente que sea de aplicación.

2016/5868

CVE-2016-5868

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

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE POLANCO

CVE-2016-5854 *Resolución de nombramiento de miembro de la Junta de Gobierno Local y teniente de alcalde.*

"En virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, 34 y 51 del Reglamento Orgánico Municipal y 46.1 y 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, procede designar al miembro de la Junta de Gobierno Local y Teniente de Alcalde, con señalamiento del Orden de nombramiento en virtud del cual le corresponda la sustitución de esta Alcaldía en los supuestos legalmente previstos de vacante, ausencia o enfermedad del titular.

Por todo lo expuesto,

RESUELVO

Primero.- Designar miembro de la Junta de Gobierno Local y Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Polanco al concejal que a continuación se señala, que sustituirá a esta Alcaldía, en los supuestos legalmente previstos, según el Orden de nombramiento que se indica:

— Tercer teniente de alcalde: Sr. don Rubén García González.

Segundo.- Notificar la presente resolución al miembro de la Junta de Gobierno Local y teniente de alcalde y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos del Ayuntamiento".

Polanco, 20 de junio de 2016.

La alcaldesa,

Rosa Díaz Fernández.

2016/5854

CVE-2016-5854

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

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

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

Código 39003082012006.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad "112 Cantabria SAU", de fecha de 21 de junio de 2016, respecto a la modificación de determinadas disposiciones del convenio (artículos 12, 13, 14, 35, 39 y 40) y de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

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

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

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

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

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

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

Segundo.- Ruegos y preguntas

Asisten los siguientes miembros:

Guillermo del Río Perez en representación del sindicato CCOO

Roberto Labrada Soto en representación del sindicato CCOO

David del valle salas en representación de SIEP

Jose manuel Conde Peña en representación de SIEP

Eugenio Sáenz de Miera Revuelta en representación de SIEP

David Piedra Bordas en representación de SIEP

Josué Castillo Martinez en representación de UGT

Jose Luis Fernandez Fraile en representación de UGT

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

Excusa su asistencia Julio César Montoya del Campo

Punto Primero

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

El artículo 12 quedaría redactado de la siguiente forma:

“Artículo 12.- Permutas temporales e indefinidas

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 13 quedaría redactado de la siguiente forma:

"Art 13. -Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 14 que quedaría redactado de la siguiente forma:

“Artículo 14.- Horario de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 35 que quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 35.- Concurso de traslados

El personal fijo de plantilla del 112 CANTABRIA, integrado en el presente convenio, podrá optar a la adjudicación de puestos de trabajo no singularizados conforme al procedimiento siguiente:

Primero.- Requisitos para concurrir:

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

Orden del concurso:

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

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

Segundo.-Solicitud y documentación a presentar:

La solicitud de participación en el concurso voluntario de traslados se presentará en modelo normalizado que facilitará la empresa.

En la solicitud se podrán realizar un máximo de tres peticiones de destino, que serán tomadas en cuenta de acuerdo al orden de petición, para la adjudicación directa del puesto que en su caso resulte.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de encontrarse en posesión de los requisitos exigidos, en su caso, que serán acreditados por el órgano competente en materia de personal, según la vinculación de cada trabajador concursante.

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

Tercero.-Comisión de valoración

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

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

Cuarto.-Las instancias serán valoradas conforme al siguiente Baremo:

- a) *Antigüedad en la empresa : 0,05 puntos por cada mes completo. Se computarán a estos efectos los servicios prestados tanto desde su condición de fijo, como los periodos anteriores con carácter temporal que se sumen a periodos anteriores y múltiples mensuales prestados en la empresa.*
- b) *Antigüedad en el puesto de trabajo: 0,05 puntos por mes completo de servicio en el puesto de trabajo que se ocupe en el momento de solicitar traslado.*
- c) *Traslado forzoso que no lo haya sido por sanción: "1 punto para concursar a cualquier parque y 5 puntos para concursar a su parque de origen del que se sacó forzosamente."*

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

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

El artículo 39 quedaría redactado de la siguiente forma:

"Artículo 39.- Requisitos para permutar

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

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

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

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

“Artículo 40.- Contratación temporal

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

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

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

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

Punto segundo

No se formularon ruegos y preguntas.

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

En Santander, a 21 de junio de 2016

2016/5873

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

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

SERVICIO DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS

CVE-2016-5880 *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, de la obra de nueva carretera conexión de la autovía S-10 con la autovía S-30, P.K. 1,650 al P.K. 2,750. Tramo: Crucero de Boo - Polígono de Morero. Objeto 4.1.20/16.*

Consejería: Obras Públicas y Vivienda.

Objeto: 4.1.20/16 "Nueva carretera conexión de la autovía S-10 con la autovía S-30, P.K. 1,650 al P.K. 2,750. Tramo: Crucero de Boo - Polígono de Morero".

CPV (Referencia de Nomenclatura): 45233120-6.

Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 6.136.493,99 €.

Importe total: 7.425.157,73 € (IVA incluido).

Valor estimado del contrato: 6.750.143,39 €.

Plazo de ejecución: 18 meses.

Admisibilidad de variantes o mejoras: No se admiten.

Requisitos específicos del contratista: Clasificación del contratista: Grupo B, Subgrupo 2, Categoría 5 y Grupo G, Subgrupo 4, Categoría 4.

Garantía provisional: Dispensada.

Criterios de adjudicación: Varios criterios conforme determina la cláusula M) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Presentación de ofertas: En el Servicio de Contratación y Compras de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria, calle Peña Herbosa, 29, 39003 - Santander (teléfono: 942 207 120, fax: 942 207 162), hasta las 13 horas del día 5 de agosto de 2016.

Quando la documentación se envíe por correo, deberá realizarse dentro del mismo plazo y hora indicados en el párrafo anterior, debiendo el empresario justificar la fecha y hora de imposición del envío en la Oficina de Correos y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex, fax o telegrama en el mismo día.

CVE-2016-5880

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

Obtención documentación: En el Servicio indicado en el apartado anterior se encuentra de manifiesto el proyecto y en internet: <http://www.cantabria.es> (perfil del contratante), el pliego de condiciones y demás documentación del contrato a disposición de los licitadores.

Apertura de plicas: El procedimiento de licitación se desarrollará de conformidad con lo establecido en la cláusula número 6 del pliego de cláusulas administrativas particulares, notificándose la apertura de las proposiciones a los licitadores presentados en internet: <http://www.cantabria.es> (Calendario Mesas de Contratación).

Modelo de proposición y documentación que deben de presentar los licitadores: La señalada en la cláusula número 4 del pliego de cláusulas administrativas particulares en lo referente a los sobres A y B.

Además del sobre "A" deberán presentar tantos sobres "B" como fases se especifiquen en la cláusula L) del cuadro de características específicas del contrato.

Comprobación de los pagos a los subcontratistas o suministradores: De conformidad con lo establecido en la cláusula P) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Remisión al Diario Oficial de la Unión Europea: Con fecha 21 de junio de 2016 se remitirá el anuncio para su publicación.

Santander, 20 de junio de 2016.

El consejero de Presidencia y Justicia,

P.D. Resolución de 18/06/2008, la secretaria general

(P.S. Decreto 112/2015, de 13 de agosto),

la directora general de Función Pública,

María Eugenia Calvo Rodríguez.

2016/5880

CVE-2016-5880

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2016-5896 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito número 4/2016.*

El expediente 4/2016 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de Liérganes para el ejercicio 2016 queda aprobado definitivamente con fecha 10 de junio de 2016, en vista de lo cual, de conformidad con el artículo 169 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, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

AUMENTOS DE GASTOS		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	47.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		47.000,00

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

El anterior importe ha sido financiado tal y como se resume a continuación:

DISMINUCIONES DE GASTOS		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	-47.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Disminuciones		-47.000,00

Contra la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 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.

Liérganes, 16 de junio de 2016.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

2016/5896

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

JUNTA VECINAL DE BOO

CVE-2016-5905 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2015.*

Aprobado definitivamente la modificación número 01/2015 del presupuesto del ejercicio 2015 de la Entidad Local Menor de Boo de Piélagos, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, se publica el siguiente resumen por capítulos.

INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	PREVISIONES INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	Impuestos directos	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tasas y otros ingresos	0,00	7.555,00	0,00	7.555,00
4	Transferencias corrientes	17.294,50	0,00	0,00	17.294,50
5	Ingresos patrimoniales	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	1.112,50	0,00	0,00	1.112,50
8	Activos financieros	0,00	11.339,13	0,00	11.339,13
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		18.407,00	18.894,13	0,00	37.301,13

GASTOS

CAP.	CONCEPTO	CRÉDITOS INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	Gastos de personal	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	17.757,00	17.804,15	0,00	35.561,15
3	Gastos financieros	50,00	89,98	0,00	139,98
4	Transferencias corrientes	600,00	1.000,00	0,00	1.600,00
6	Inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		18.407,00	18.894,13	0,00	37.301,13

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 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.

Boo de Piélagos, 21 de junio de 2016.

El presidente,
César Blanco Portilla.

2016/5905

CVE-2016-5905

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

DELEGACIÓN ESPECIAL DE CANTABRIA

CVE-2016-5842 *Anuncio de enajenación mediante subasta de bienes embargados. Subasta S2016R3986001022.*

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 15-06-2016 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 22 de septiembre 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 ésta, 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 en la relación de bienes a subastar incluida en este anuncio.

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

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.

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

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.

Santander, 15 de junio de 2016.
El jefe de la Dependencia Regional de Recaudación,
Ramón Camarena García.

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

ANEXO 1. RELACIÓN DE BIENES A SUBASTAR

SUBASTA Nº: S2016R3986001022

LOTE ÚNICO

Nº DE DILIGENCIA: 391323311687C **Fecha de la Diligencia:** 23-12-2013

TIPO DE SUBASTA EN 1ª LICITACIÓN: 13.480,00 euros

TRAMOS: 500,00 euros

DEPOSITO: 2.696,00 euros

TIPO DE DERECHO: PLENO DOMINIO

Bien número 1

Tipo de bien: FINCA RÚSTICA
LOCALIZACIÓN: PJ EL COTERÓN S/N
39340 SUANCES (CANTABRIA)
REG. NUM. 1 DE TORRELAVEGA
TOMO: 1290 LIBRO: 213
FOLIO: 26 FINCA: 24988 INSCRIPCION: 1
REFERENCIA CATASTRAL: 39085A50400024 0000 BG

DESCRIPCIÓN:

RÚSTICA: FINCA Nº 24, DEL POLÍGONO Nº 4, DEL PLANO GENERAL DE LA ZONA DE TAGLE, SITIO DE EL COTERÓN, TERRENO DEDICADO A CULTIVO DE SECANO, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE SUANCES, DE TREINTA Y TRES ÁREAS Y SETENTA CENTIÁREAS, QUE LINDA: NORTE, CAMINO, SUR, (F.22) ANTONIO GUTIÉRREZ BUSTILLO, ESTE, (F.27) HNOS. RUIZ GARCÍA Y (F.25) ELENA DELGADO RUIZ, Y OESTE, (F.23) ÚRSULA RUIZ GÓMEZ. 100,000000% (TOTALIDAD) DEL PLENO DOMINIO POR TÍTULO DE CONCENTRACIÓN PARCELARIA.

VALORACIÓN: 13.480,00 euros

CARGAS: NO CONSTAN CARGAS

ANEXO 2. OTRAS CONDICIONES

SUBASTA Nº: **S2016R3986001022**

NO EXISTEN OTRAS CIRCUNSTANCIAS, CLÁUSULAS O CONDICIONES QUE DEBAN APLICARSE EN ESTA SUBASTA.

2016/5842

CVE-2016-5842

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

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

CVE-2016-5855 *Aprobación y exposición pública de la matrícula del censo de contribuyentes obligados y no obligados al pago del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2016.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.1 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, se anuncia la exposición al público, en las dependencias del Servicio de Intervención de la matrícula del censo de contribuyentes obligados y no obligados al pago del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondiente al ejercicio 2016, durante el plazo de 15 días naturales, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Transcurrido el plazo anteriormente citado, y de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 243/1995, de 17 de febrero, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el jefe de la Dependencia de Gestión de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de Cantabria o reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo Regional, ambos en el plazo de 15 días hábiles, sin que puedan simultanearse ambos recursos. El recurso podrá referirse a la inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos a que se refiere el apartado 2 del artículo 1º del mencionado Real Decreto.

Laredo, 20 de junio de 2016.
El alcalde,
Juan Ramón López Visitación.

2016/5855

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

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2016-5860 *Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Servicio de Comida a Domicilio, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016.*

Por resolución de la Dirección de Ingresos Públicos Municipales se aprobó el Padrón-Lista cobratoria del Servicio de Comida a Domicilio correspondiente al mes de mayo de 2016.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el padrón fiscal y la lista cobratoria de estos precios públicos, estarán expuestas al público a efectos de comprobación y de alegaciones por los legítimos interesados en el Servicio de Rentas del Ayuntamiento, durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Plazo Voluntario de Ingreso: Los recibos que estén domiciliados se cargarán a la cuenta de usuarios el primer día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiera el pago del servicio.

Los recibos no domiciliados se pagarán por los usuarios del servicio en el plazo que transcurra desde la fecha de publicación de este anuncio hasta el último día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiere el pago del servicio.

Periodo Ejecutivo: Transcurrido el periodo de pago en periodo voluntario, el importe de los recibos será exigido por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, pudiendo procederse al corte del suministro.

RECURSOS

Contra el acto de aprobación de la lista cobratoria podrá formularse recurso de reposición, como previo al contencioso-administrativo, ante la Dirección de Ingresos Públicos Municipales en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de la correspondiente lista, de acuerdo con el artículo 14.2 del R.D.Leg. 2/2004, de 5 de marzo.

Contra la resolución del recurso de reposición no puede interponerse de nuevo este recurso pudiendo los interesados interponer directamente recurso contencioso administrativo.

Santander, 10 junio de 2016.
La directora de Ingresos Públicos Municipales,
Susana Losada López.

2016/5860

CVE-2016-5860

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

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2016-5862 *Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Teleasistencia Domiciliaria, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016.*

Por resolución de la Dirección de Ingresos Públicos Municipales se aprobó el Padrón-Lista cobratoria del Servicio de Teleasistencia Domiciliaria correspondiente al mes de mayo de 2016.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el padrón fiscal y la lista cobratoria de estos precios públicos, estarán expuestas al público a efectos de comprobación y de alegaciones por los legítimos interesados en el Servicio de Rentas del Ayuntamiento, durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Plazo Voluntario de Ingreso: Los recibos que estén domiciliados se cargarán a la cuenta de usuarios el primer día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiera el pago del servicio.

Los recibos no domiciliados se pagarán por los usuarios del servicio en el plazo que transcurra desde la fecha de publicación de este anuncio hasta el último día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiere el pago del servicio.

Periodo Ejecutivo: Transcurrido el periodo de pago en periodo voluntario, el importe de los recibos será exigido por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, pudiendo procederse al corte del suministro.

RECURSOS

Contra el acto de aprobación de la lista cobratoria podrá formularse recurso de reposición, como previo al contencioso-administrativo, ante la Dirección de Ingresos Públicos Municipales en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de la correspondiente lista, de acuerdo con el artículo 14.2 del R.D.Leg. 2/2004, de 5 de marzo.

Contra la resolución del recurso de reposición no puede interponerse de nuevo este recurso pudiendo los interesados interponer directamente recurso contencioso administrativo

Santander, 10 junio de 2016.

La directora de Ingresos Públicos Municipales,
Susana Losada López.

2016/5862

CVE-2016-5862

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

4.4. OTROS

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2016-5857 *Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria del Precio Público por la Prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, y apertura del período voluntario de cobro de mayo de 2016.*

Por resolución de la Dirección de Ingresos Públicos Municipales se aprobó el Padrón-Lista cobratoria del Servicio de Ayuda a Domicilio correspondiente al mes de mayo de 2016.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el padrón fiscal y la lista cobratoria de estos precios públicos, estarán expuestas al público a efectos de comprobación y de alegaciones por los legítimos interesados en el Servicio de Rentas del Ayuntamiento, durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Plazo Voluntario de Ingreso: Los recibos que estén domiciliados se cargarán a la cuenta de usuarios el primer día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiera el pago del servicio.

Los recibos no domiciliados se pagarán por los usuarios del servicio en el plazo que transcurra desde la fecha de publicación de este anuncio hasta el último día hábil del segundo mes siguiente al mes al que se refiere el pago del servicio.

Periodo Ejecutivo: Transcurrido el periodo de pago en periodo voluntario, el importe de los recibos será exigido por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan, pudiendo procederse al corte del suministro.

RECURSOS

Contra el acto de aprobación de la lista cobratoria podrá formularse recurso de reposición, como previo al contencioso-administrativo, ante la Dirección de Ingresos Públicos Municipales en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de la correspondiente lista, de acuerdo con el artículo 14.2 del R.D.Leg. 2/2004, de 5 de marzo.

Contra la resolución del recurso de reposición no puede interponerse de nuevo este recurso pudiendo los interesados interponer directamente recurso contencioso administrativo.

Santander, 10 junio de 2016.
La directora de Ingresos Públicos Municipales,
Susana Losada López.

2016/5857

CVE-2016-5857

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

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE ARREDONDO

CVE-2016-5864 *Aprobación inicial y exposición pública del Censo Anual de Edificios que deban someterse al Informe de Evaluación del Edificio, de edificios de más de 100 años y edificios de entre 65 y 80 años de antigüedad.*

Aprobación inicial y exposición pública del Censo Anual de Edificios que deban someterse al Informe de Evaluación del Edificio, de edificios de más de 100 años y edificios de entre 65 y 80 años de antigüedad.

Por la Alcaldía se dicta, con fecha 15 de junio de 2016, Decreto número 73/2016, cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

"Primero.- Aprobar inicialmente el Censo Anual de los edificios (detallado en el Anexo I) que deben someterse al Informe de Evaluación del Edificio con anterioridad al 31 de diciembre de 2016, y comprensivo de los edificios de más de 80 años de antigüedad y de los edificios de entre 65 y 80 años de antigüedad.

Segundo.- Someter dicho Censo a información pública durante el plazo de veinte días hábiles, mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, para la posible presentación de alegaciones y observaciones por los interesados.

Tercero.- Notificar el presente acuerdo a los propietarios y comunidades de propietarios afectados para que, en su caso, puedan formular las reclamaciones que estimen oportunas, y a la Dirección General de Vivienda y Arquitectura del Gobierno de Cantabria.

Cuarto.- Una vez finalizado dicho período de información pública, y resueltas en su caso las alegaciones presentadas, se aprobará definitivamente el Censo Anual de los edificios que deben someterse al Informe de Evaluación de Edificios con anterioridad al 31 de diciembre de 2016, comprensivo de los edificios de más de 80 años de antigüedad y de entre 65 y 80 años de antigüedad, remitiendo el mismo a la Dirección General de Vivienda y Arquitectura del Gobierno de Cantabria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10.2 del Decreto 1/2014, de 9 de enero, por el que se regulan las condiciones y se crea el Registro de los Informes de Evaluación del Edificio".

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

ANEXO I

CENSO ANUAL DE EDIFICIOS OBLIGADOS A SOMETERSE A INFORME DE EVALUACIÓN
ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2016.

(ANTIGÜEDAD MÁS 80 AÑOS)

Dirección	Referencia catastral	Fecha construcción/antigüedad
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0100OT	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0101PY	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0102AU	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0103SI	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0104DO	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0105FP	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0106GA	1922
C/ARTURO LOPEZ Nº1	1517001VN5911N0107HS	1922

(ANTIGÜEDAD ENTRE 65 Y 80 AÑOS)

Dirección	Referencia catastral	Fecha construcción/antigüedad
-	-	-

Arredondo, 15 de junio de 2016.

El alcalde,
Leoncio Carrascal Ruiz.

2016/5864

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

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2016-5604 *Aprobación definitiva de convenio urbanístico de gestión.*

Por el Ayuntamiento Pleno, de 30 de mayo de 2016, se aprobó definitivamente el Convenio Urbanístico de Gestión entre el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal y Abando Construcciones y Edificio, S. L., con objeto de adecuar la licencia de obras, concedida en su día para la construcción de dos viviendas, a la nueva ordenación que establece el Plan General de Ordenación Urbana vigente en el momento actual.

De conformidad con la Ley 2/2001, de Ordenación Territorial y de Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se procede a la publicación íntegra del mismo.

Contra el presente acuerdo se podrá interponer, por los interesados, recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

No obstante los interesados podrán ejercitar cualquier otro recurso que estimen oportuno.

CONVENIO URBANÍSTICO DE GESTIÓN

En Cabezón de la Sal, a 26 de febrero de 2016.

REUNIDOS

De una parte, doña María Isabel Fernández Gutiérrez, como alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal.

Y de otra parte, don Pedro Sañudo Pando, con número DNI 14682761-K, y don Jesús Gañán de Gregorio, con DNI número 16719313-S, en representación de Abando Construcciones y Edificios, S. L., con número CIF B-95384111, como sociedad propietaria de una parcela en Casar de Periedo, sita en Casar, 197, referencia catastral 4690303VN0949S0001FU y con domicilio a los efectos de notificaciones en Cabezón de la Sal, calle Matilde de la Torre número 7, C.P.39500 y teléfono 942 701 579.

En dicha parcela existen dos viviendas construidas.

Teniendo ambas partes capacidad legal suficiente para suscribir el presente Convenio.

EXPONEN

Primero. El objeto de este Convenio es adecuar la licencia de obras concedida en su día para la construcción de dos viviendas a la nueva ordenación que establece el Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) vigente, en el momento actual.

Segundo. Que Abando Construcciones y Edificios S. L. es propietario único de la totalidad del terreno descrito y que obtuvo licencia para la construcción de los dos viviendas con fecha 26/11/2008. Que dicha licencia se obtuvo con la cesión de 93,13 m² en el lateral Oeste de la parcela. Esta cesión implicaba una acera sin continuidad y que acababa estrellándose con una construcción existente.

El actual PGOU no contempla la cesión del frente de la parcela.

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

Tercero. Se considera necesario llevar a cabo este Convenio, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la licencia, pero acordes con la nueva ordenación urbanística, en lo referente a la cesión a la que están obligados.

A los efectos de llevar a cabo la actuación que se pretende, las partes citadas aprueban las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Las partes que suscriben se comprometen a asumir la ejecución de este acuerdo con el planeamiento que desarrollan y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Segunda. Los terrenos de cesión obligatoria y gratuita, libres de cargas y gravámenes establecidos en la licencia son los siguientes: 93,12 m² en el lateral Oeste de la parcela de referencia.

Tercera. Dado que el PGOU vigente en este momento en el Municipio de Cabezón de la Sal ya no contempla dicha cesión y que la misma no conlleva ningún interés público ni de aprovechamiento urbanístico para el municipio.

Cuarta. La actuación sería la siguiente: Abando Construcciones y Edificios, S. L. se obliga a compensar al Ayuntamiento de Cabezón de la Sal la cantidad de cinco mil veinte euros con sesenta y cuatro céntimos (5.020,64) euros, en concepto del coste de la cesión de 93,12 m², al que estaba obligado por la Licencia de Obras de construcción de las dos viviendas, y que ya se había formalizado en Escritura Pública.

Por su parte el Ayuntamiento renuncia a la citada cesión a cambio de compensación en metálico, antes descrito, y a llevar a efecto la misma también en Escritura Pública.

Quinta. El Ayuntamiento, una vez percibida la cantidad en metálico por compensación de la cesión, queda obligado a dar la Licencia de Primera Ocupación de las viviendas, siempre y cuando se reúnan los demás requisitos de la licencia.

Sexta. Las causas de resolución del presente Convenio será el incumplimiento de alguna de las partes o causas sobrevenidas de interés público.

Séptima. El plazo máximo de vigencia de este Convenio será de seis meses.

Octava. Los efectos derivados de su vencimiento sin su total cumplimiento serán los siguientes: Abando Construcciones y Edificios, S. L., si llegado el vencimiento de este Convenio no ha cumplido con sus obligaciones, queda obligado al cumplimiento de la condición de la licencia de obras, en los mismos términos que estaba cuando se otorgó la misma.

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

Todas las partes están de acuerdo y en prueba de conformidad, una vez leído, se firma el presente Convenio por triplicado en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

La alcaldesa-presidenta, María Isabel Fernández Gutiérrez.
Abando Construcciones y Edificios, S. L.
Pedro Sañudo Pando.
Jesús Gañán de Gregorio.

Cabezón de la Sal, 7 de junio de 2016.

La alcaldesa,
María Isabel Fernández Gutiérrez.

2016/5604

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

AYUNTAMIENTO DE POLACIONES

CVE-2016-5707 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda y socarreña para aperos de labranza.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, modificado por la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, se somete a información pública por periodo de quince días, el expediente promovido por don Pablo Pereda Cosío y doña Yunia Muñoz García, para la construcción de una vivienda y socarreña para aperos de labranza, en la parcela 186 del polígono 13, en suelo rústico.

El expediente podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento de Polaciones, y las alegaciones se dirigirán al propio Ayuntamiento presentándose en su Registro General o por cualquiera de los medios previsto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Polaciones, 9 de junio de 2016.

El alcalde,

Teodoro Ruiz Quevedo.

[2016/5707](#)

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

AYUNTAMIENTO DE RIOTUERTO

CVE-2016-5302 *Información pública de solicitud de autorización para rehabilitación y cambio de uso de vivienda unifamiliar.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de don Ignacio López Echevarría, de concesión de autorización para rehabilitación y cambio de uso de vivienda unifamiliar en la finca ubicada en el Barrio de Arriba, parcela 290 del polígono 4 del Catastro de Rústica del Ayuntamiento de Riotuerto calificada como suelo rústico.

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 abrir período de información pública por plazo de quince días, para que quienes puedan resultar interesados formulen las alegaciones que estimen convenientes.

La Cavada, 2 de junio de 2016.

El alcalde,

Alfredo Madrazo Maza.

[2016/5302](#)

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

AYUNTAMIENTO DE SOLÓRZANO

CVE-2016-5818 *Información pública de solicitud de autorización para vivienda unifamiliar.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública por plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, el expediente promovido por María Gloria Abascal Castillo, para construcción de vivienda unifamiliar aislada en parcela a segregar de la parcela 200 del polígono 2 de este término municipal para que pueda ser examinado por los interesados y formular en su caso las alegaciones que estimen procedentes.

Solórzano, 14 de junio de 2016.

La alcaldesa en funciones,
Gema Perojo García.

2016/5818

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

CVE-2016-5355 *Información pública de solicitud de autorización de vertido de aguas residuales procedentes de planta de reciclaje de residuos de la construcción y demolición, en la unidad hidrogeológica de Fontibre, término municipal de Campoo de Enmedio. Expediente 2013-S-972.*

Técnicas de Residuos Campoo, S. L. ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias:

Solicitante: Técnicas de Residuos Campoo, S. L.

Objeto: Autorización vertido aguas residuales procedentes de planta de reciclaje de residuos de la construcción y demolición.

Unidad Hidrogeológica: Fontibre.

Término Municipal del Vertido: Campoo de Enmedio (Cantabria).

Las aguas residuales sanitarias serán depuradas en una depuradora compacta con separador de detergentes y grasas y tratamiento de fangos activos. El volumen de vertido es de 260 m³/año.

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

Zaragoza, 27 de mayo de 2016.

El comisario de aguas,
P.D. el comisario adjunto,
Francisco José Hijós Bitrián.

2016/5355

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

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5836 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S. L., para el período 2016-2019.*

Código 39100442012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Serrano y Ricondo, S. L., para el período 2016- 2019, suscrito con fecha 11 de mayo de 2016, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; 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, 21 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERRANO Y RICONDO, SL.

CAPITULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª

PARTES CONTRATANTES, AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1: Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la representación de los trabajadores y la representación legal de la empresa.

Artículo 2: Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todas las actividades, tanto presentes como futuras, para las que esté legalizada la empresa Serrano y Ricondo, SL.

Artículo 3: Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa posea dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4: Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como a los que ingresen en el período de vigencia del mismo.

Artículo 5: Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2016, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2019.

Artículo 6: Denuncia y prórroga.

1.- La denuncia de este Convenio colectivo, proponiendo su rescisión, revisión o prórroga, deberá realizarse por la parte legitimada que tenga interés, al menos, con dos meses de antelación a su vencimiento, comunicándolo a la otra parte y a la autoridad laboral. De lo contrario, se entenderá prorrogado automáticamente en su totalidad, por reconducción tácita, año tras año, con igual plazo para la denuncia de la o las sucesivas prórrogas.

2.- La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes firmantes se hará por escrito, con notificación fehaciente a las otras partes firmantes, con al menos dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

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

3.- Una vez denunciado el Convenio en la forma expresada en el apartado anterior, durante un año las partes se comprometen a proseguir el proceso de negociación del convenio. Durante este periodo, se establece la posibilidad de alcanzar acuerdos parciales con la vigencia que las partes determinen. Si antes del plazo del año las partes consideran que la negociación está agotada, ambas partes instarán alguno de los procedimientos de mediación o conciliación promovidos por la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria al que las partes se adhieren.

Sección 2ª

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.

Artículo 7: Compensación y absorción.

1.- Los salarios estipulados en el presente convenio, considerados anualmente, serán compensables y absorbibles con las mejoras o retribuciones económicas que, en consideración anual y sobre los mínimos reglamentarios, satisficían hasta ahora la empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras y aunque su implantación obedeciera a un convenio particular, pacto de cualquier tipo, contrato individual, usos y costumbres u otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o que supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste y, en caso contrario, deberán entenderse absorbidos por las mejoras pactadas en éste.

Artículo 8: Garantía Personal.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente a título individual bajo la denominación en el recibo de salarios de «complemento de garantía personal».

Sección 3ª

COMISION PARITARIA.

Artículo 9: Comisión paritaria.

Se crea una Comisión mixta paritaria como órgano de interpretación, aplicación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio, con la siguiente composición: Un representante designado por la empresa y un trabajador designado por la representación legal de los trabajadores.

A partir de la publicación en el BOC, las partes representadas en la Comisión designarán, en el plazo de un mes, sus representantes en la misma.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

- Solucionar las discrepancias en la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- La adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En este caso deberán incorporarse a la Comisión los sujetos legitimados para negociar.

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

- Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
- Intervenir como instancia de conciliación previa y arbitraje en aquellos asuntos que se le sometan, incluidas las que se produzcan finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o en aquellos supuestos de inaplicación del régimen salarial.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta Comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de quince días hábiles.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán al procedimiento voluntario de Resolución de Conflictos Colectivos del ORECLA, conforme establece la disposición final segunda.

CAPITULO II – RETRIBUCIONES

REGULACION SALARIAL.

Artículo 10: Salario base.

Para todo el año 2016, el salario base pactado será el reflejado en la tabla salarial que se une a este Convenio como Anexo I.

Para el año 2017 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2016.

Para el año 2018 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2017.

Para el año 2019 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2018.

Dentro de los dos primeros meses de cada uno de los años de vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria dará a conocer las tablas salariales que estarán vigentes durante los mismos.

Para el caso de que en cualquiera de los años de vigencia del Convenio, el IPC real registrado fuera negativo, no se aplicará subida salarial para el ejercicio correspondiente y tampoco se producirá devolución alguna.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 11: Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, como paga de Navidad y otra mensualidad igual como paga de verano.

Ambas partes acuerdan la posibilidad de que las dos pagas extraordinarias vayan prorrateadas en las doce mensualidades del año.

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

CAPITULO III - PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 12: Dietas y desplazamientos.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de la Empresa, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán en concepto de dieta el importe de la comida debidamente justificado. Así mismo, cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán por el importe que esté exento de gravamen en cada momento y por cada kilómetro justificado. Para el año 2016 será de 0,19 euros por kilómetro.

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, CATEGORIAS PROFESIONALES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13: Jornada.

Para todo el año y durante toda la vigencia del Convenio, la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en computo anual, según las necesidades de los servicios y respetando, en todo caso, las doce horas que debe haber entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

En computo anual la jornada no podrá superar 1765 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos.

Anualmente se elaborará por la empresa un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Éste deberá reflejar los días de trabajo, los días de descanso y fiestas que rigen en la empresa a lo largo del año, así como el horario de entrada y salida por departamentos, y el periodo vacacional cuando se trate de vacaciones que afecten a todo el personal.

Así mismo, y con el fin de contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado, así como para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece que el porcentaje de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año sea del diez por ciento. Este porcentaje será calculado sobre los parámetros expuestos en el párrafo primero, y puestos en conocimiento a los trabajadores afectados con una antelación mínima de cinco días antes del comienzo de la misma. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Artículo 14: Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas quedan fijadas para todo el personal en 22 días hábiles al año computados de lunes a viernes, que se disfrutarán proporcionalmente en aquellos supuestos donde los contratos sean de duración inferior al año. El resultado nunca podrá resultar menos de 30 días naturales al año.

De los 22 días laborables del año, 11 días serán fijados por la empresa y 11 días fijados por el trabajador. Los días fijados por la empresa serán puestos en conocimiento de los trabajadores preferiblemente a comienzo de cada año natural y

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

con carácter obligatorio al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute. Los días fijados por los trabajadores serán solicitados a la empresa y requerirán autorización firmada por el responsable del departamento o por la Gerencia donde se recogerá el día y la hora de su recepción. En el caso de que coincida la solicitud de varios trabajadores de un mismo departamento para su disfrute en el mismo periodo, tendrá preferencia atendiendo al orden de petición de las mismas; y para el supuesto de que ambas solicitudes se produjeran simultáneamente, tendrá prioridad de elección aquel trabajador que acredite mayor antigüedad en la empresa.

Dado la estacionalidad del trabajo en el departamento técnico, las vacaciones se cogerán preferentemente en el periodo estival, comprendiendo los meses de julio y agosto.

Artículo 15: Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo, por el fallecimiento y por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

- c) Un día, por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dicho periodo continuado equivale a quince días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad como por acumulación de la lactancia, por el tiempo que duren estos supuestos.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 16: Grupos y categorías Profesionales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales definiendo la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa distinguiendo entre personal integrante en los grupos: del departamento técnico, del departamento comercial, del personal de administración y del integrante en el grupo de los oficios varios. Además los grupos profesionales tendrán en cuenta los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, así como la complejidad como factores determinantes de la actividad del trabajador.

De esto modo, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los siguientes grupos y categorías profesionales:

Personal Departamento Técnico:

- Responsable técnico
- Técnico experto
- Técnico oficial
- Técnico ayudante
- Coordinador Asistencia Técnica Telefónica
- Oficial Asistencia Técnica Telefónica
- Auxiliar Asistencia Técnica Telefónica

Personal Departamento Comercial:

- Responsable comercial
- Coordinador de fuerza interna
- Vendedor de fuerza interna
- Coordinador Técnico Comercial
- Vendedor técnico comercial superior
- Vendedor técnico comercial
- Coordinador teleoperadores
- Teleoperador oficial
- Teleoperador Auxiliar

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

Personal de Administración:

- Oficial administrativo
- Auxiliar administrativo

Personal de oficios varios

- Personal de limpieza
- Personal de mantenimiento

Artículo 17: Definición de las categorías:

Grupo del personal del Departamento Técnico:

Responsable Técnico: Es aquel empleado que dispone de titulación en formación profesional de grado superior o equivalente y que asume la responsabilidad del área técnica de la empresa, supervisando y ordenando el trabajo realizado por los técnicos, respondiendo de su gestión ante el órgano de Administración de la empresa.

Técnico Experto: Es aquel empleado que dispone de titulación en formación profesional o equivalente con su correspondiente habilitación, y que tiene experiencia en los trabajos de revisión y reparación de las instalaciones de gas. También será quién asuma la atención de emergencias de las instalaciones, encontrándose ante las órdenes y supervisión del Responsable Técnico, pero ejecutando su trabajo con iniciativa y de forma autónoma, siendo plenamente responsable del trabajo realizado.

Técnico Oficial: Es aquel empleado que dispone de titulación en formación profesional o equivalente con su correspondiente habilitación pero sin la suficiente experiencia acreditada en los trabajos de revisión y reparación de las instalaciones de gas. También será quién asuma la atención de emergencias de las instalaciones, encontrándose ante las órdenes y de sus superiores Técnicos, realizando su trabajo bajo la supervisión de éstos.

Técnico Ayudante: Es aquel empleado que no dispone de titulación ni de habilitación, realizando trabajos sencillos de ayuda, colaborando y a las órdenes de los técnicos oficiales. Pueden hacer tareas también de entrega y recogida de piezas en el almacén.

Coordinador Asistencia Técnica Telefónica: Es aquel empleado que asume la dirección, organización y coordinación del grupo de asistentes telefónicos. Llevando el control y seguimiento de las llamadas realizadas. Dependerá orgánicamente del Responsable Técnico.

Oficial Asistencia Técnica Telefónica: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes del Coordinador, realizando las tareas propias de su puesto como asistente telefónico realizando las llamadas supeditadas a las campañas promocionales y concertando las citas con los clientes con el fin de que pueda ir el personal técnico, por lo tanto, coordinará también la agenda de los técnicos.

Auxiliar Asistencia Técnica Telefónica: Es aquel empleado sin experiencia, que desconoce los programas y protocolos de actuación del área técnica. Realiza las tareas propias del asistente telefónico siguiendo de manera muy tutelada los métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas. Emite y recibe llamadas.

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

Grupo del personal del Departamento Comercial:

Responsable comercial: Es aquel empleado responsable del área comercial de la empresa, que se encarga de dirigir, organizar y coordinar al grupo de comerciales de la empresa, aportando soporte y asesoría a los trabajadores dedicados a la venta, llevando un control sobre las ventas que realizan éstos diariamente. Responde de su gestión ante el órgano de Administración de la empresa.

Coordinador de fuerza interna: Es aquel empleado que tiene experiencia comercial y se encarga de dirigir, organizar y coordinar el grupo de comerciales de calle que hacen las visitas a los domicilios de los posibles clientes. Todo ello con sujeción al objetivo de contactos.

Vendedor de fuerza interna: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes y organización del coordinador, realizando las labores comerciales mediante la visita de los potenciales clientes en sus domicilios, recogiendo los datos de los interesados que son puestos en conocimiento del coordinador al finalizar la jornada laboral.

Coordinador Técnico Comercial: Es aquel empleado que tiene experiencia comercial y se encarga de dirigir, organizar y coordinar el grupo de comerciales, llevando un control sobre las ventas realizadas por los vendedores que tiene a su cargo. Así mismo es el encargado de realizar y definir las campañas comerciales, métodos de venta y análisis de mercados.

Vendedor Técnico Comercial Superior: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes directas del coordinador Técnico Comercial y es el encargado de visitar mediante cita previa las zonas o clientes que ya han tenido contratados los servicios con la empresa o han mostrado su interés previo.

Vendedor Técnico Comercial: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes directas del coordinador Técnico Comercial, cuya función es apoyar y ayudar al Vendedor Técnico Comercial Superior en todas las tareas de gestión y ventas que le sean encomendadas hasta conseguir la capacidad y experiencia comercial para ser un vendedor técnico comercial superior.

Coordinador Teleoperadores: Es aquel empleado que asume la dirección, organización y coordinación del grupo de asistentes telefónicos. Llevando el control y seguimiento de las llamadas realizadas. Dependerá orgánicamente del Responsable Comercial.

Teleoperador Oficial: Es aquel empleado que se encuentra bajo las órdenes del Coordinador, realizando las tareas propias de su puesto como asistente telefónico realizando las llamadas supeditadas a las campañas promocionales y concertando las citas con los clientes con el fin de que pueda ir el personal comercial.

Teleoperador Auxiliar: Es aquel empleado sin experiencia, que desconoce los programas y protocolos de actuación del área técnica. Realiza las tareas propias del asistente telefónico siguiendo de manera muy tutelada los métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, emitiendo y recepcionando las llamadas.

Grupo del personal del Departamento de Administración:

Oficial Administrativo: Es aquel empleado que, dependiendo orgánicamente de la Gerencia, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como mantener relación con proveedores, redacción de correspondencia, contratos, facturas, etc. También elabora estadísticas, gestión de informes y transcripción de libros de contabilidad.

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

Auxiliar Administrativo: Es aquel empleado que auxilia al Oficial administrativo en los trabajos más sencillos de redacción, grabación de datos, así como en todas aquellas tareas que le sean encomendadas.

Grupo del personal de Oficios Varios:

Personal de limpieza: Es la persona encargada de la limpieza y desinfección de los locales y mobiliarios de la empresa

Personal de mantenimiento: Es la persona encargada del mantenimiento de los locales y mobiliarios de la empresa, incluidos los equipos informáticos.

Artículo 18: Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional se produjera dentro del mismo grupo profesional, será preciso que el trabajador posea la titulación académica y conocimientos precisos para ejercer la prestación laboral y reciba previamente la formación necesaria para su adaptación. La movilidad funcional que se produzca dentro del mismo grupo profesional, en ningún caso podrá suponer reducción del nivel retributivo de procedencia.

Si la movilidad se produjera para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 19: Copia básica de contratos.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la Empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí.

Artículo 20: Periodo de Prueba y ceses.

1. Cualquier ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito, se realizará a título de prueba, cuya duración será de:

- Personal técnico: 3 meses
- Personal administrativo y comercial: 2 meses
- Auxiliares especializados: 2 meses
- Personal de oficios varios: 1 mes

Durante el transcurso de este período, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin que se dé ninguna reclamación derivada del acta de resolución.

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

2. Las ausencias, situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirán siempre el cómputo del mismo.

3. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo por el que ingresó en la empresa. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se hubieran estipulado en su contrato de trabajo.

4. Con relación a los ceses, el trabajador deberá de preavisar a la empresa con un plazo mínimo de quince días naturales. En caso de incumplimiento de estos requisitos, se faculta a la empresa a que proceda al descuento proporcional de la retribución, aplicable a la liquidación, por cada día que falte para satisfacer aquel plazo.

5. Para los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores regulados por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la duración del periodo de prueba será de un año en todo caso.

Artículo 21: Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

A) Se consideran faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, hasta un número de tres en un mes, en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferior a 20, que no provoquen perjuicio irreparable. Se entiende por impuntualidad el retraso en la entrada o salida anticipada del puesto de trabajo por un tiempo superior a 10 minutos e inferior a 20.

2. No atender al público y a cuantas personas se relacionen con el servicio con la corrección y diligencia debidas.

3. No cursar la baja por enfermedad salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales, plusones familiares, dentro de los quince días siguientes de haberse producido, así como los datos de trascendencia legal y que la empresa esté facultada para reclamar.

6. La reincidencia en cometer en un período de tres meses dos faltas leves aunque sean de distinta naturaleza.

7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada, durante un período de treinta días.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por un período de tiempo breve. Si como consecuencia de este abandono, se hubiese originado perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos

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

9. Las de negligencia, deficiencia o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación del material.

B) Se consideran faltas graves:

1. La reincidencia en cometer en un período de tres meses dos faltas leves aunque sean de distinta naturaleza.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que pudieran afectar al IRPF.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio, incluidas las relativas a las normas de salud laboral. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado falta muy grave.

9. La falta de cumplimiento del compromiso voluntario para realizar los trabajos de emergencia sin causa justificativa.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia en cometer en un período de un año más de una falta grave aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o, veinte faltas durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto y robo, ya sea a la empresa ya sea a los compañeros de trabajo y a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro sitio, así como la competencia desleal, la concurrencia, o la inobservancia de las normas de incompatibilidades.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios o hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, o documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de limpieza, de manera que sea causa de queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual que afecte el desarrollo del trabajo.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservado de la empresa, o revelar a elementos extraños estos datos de reserva obligada, así como violar el

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

secreto profesional no respetando la intimidad de clientes o pacientes, o revelando datos de los mismos.

8. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en un puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho reconocido por las leyes.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El abuso de autoridad por parte de los superiores será siempre considerado como falta muy grave. La persona que lo padezca lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

14. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier acción u omisión por parte del empresario o de los trabajadores que atente contra la dignidad de los otros trabajadores por razón de su sexo, comprendiendo las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 22. Régimen de sanciones

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

2. La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas graves y muy graves exigirá tramitación de expediente en el que se escuche al trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal, o delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado de cualquier sanción que se imponga.

Artículo 23. Graduación de sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 24. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas menos graves a los veinte días, para las faltas graves a los

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

veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Segunda: Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA vigente.

En consecuencia, las partes en conflicto habrán de acudir al ORECLA:

- A) PRECEPTIVAMENTE: Como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.
- B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Discrepancias durante la negociación del Convenio o pactos parciales.

Discrepancias surgidas en la negociación prevista de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipara al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el Art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando así fuese necesario.

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

**ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO AÑO 2016**

PERSONAL DEPARTAMENTO TECNICO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
RESPONSABLE TECNICO	1.600,00 €	19.200,00 €
TECNICO EXPERTO	1.550,00 €	18.600,00 €
TECNICO OFICIAL	1.430,00 €	17.160,00 €
TECNICO AYUDANTE	764,40 €	9.172,80 €
COORDINADOR ASISTENCIA TECNICA TELEFONICA	1.300,00 €	15.600,00 €
OFICIAL ASISTENCIA TECNICA TELEFONICA	1.100,00 €	13.200,00 €
AUXILIAR ASISTENCIA TECNICA TELEFONICA	764,40 €	9.172,80 €
PERSONAL DEPARTAMENTO COMERCIAL	EUROS/MES	EUROS/AÑO
RESPONSABLE COMERCIAL	1.620,00 €	19.440,00 €
COORDINADOR DE FUERZA INTERNA	1.000,00 €	12.000,00 €
VENDEDOR DE FUERZA INTERNA	764,40 €	9.172,80 €
COORDINADOR TECNICO COMERCIAL	1.300,00 €	15.600,00 €
VENDEDOR TECNICO COMERCIAL SUPERIOR	1.040,00 €	12.480,00 €
VENDEDOR TECNICO COMERCIAL	764,40 €	9.172,80 €
COORDINADOR TELEOPERADORES	1.300,00 €	15.600,00 €
TELEOPERADOR OFICIAL	1.100,00 €	13.200,00 €
TELEOPERADOR AUXILIAR	764,40 €	9.172,80 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.620,00 €	19.440,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.100,00 €	13.200,00 €
PERSONAL OFICIOS VARIOS	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL DE LIMPIEZA	764,40 €	9.172,80 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	764,40 €	9.172,80 €

2016/5836

CVE-2016-5836

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5837 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander S. A., para el período 2016-2017.*

Código 39001482011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mercasantander, S. A., para el período 2016-2017, suscrito con fecha 15 de diciembre de 2015, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; 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, 21 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA
MERCASANTANDER PARA LOS AÑOS
2016 A 2017**

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo.- AMBITO CONTRACTUAL

El presente convenio colectivo es suscrito por la Dirección de la Empresa MERCASANTANDER, y la representación de los trabajadores de la misma, compuesta por un Delegado de Personal

Por la empresa:

D. Juan José Fernández Gómez

Por los trabajadores (Delegado de Personal):

D. Rafael Narvaiza Nuñez. UGT

• **ARTÍCULO 1º AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las condiciones laborales de los trabajadores de MERCASANTANDER, SA. con las excepciones laborales de carácter general.

• **ARTICULO 2º VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de dos años, comenzando la misma el día 1 de Enero de 2.016. Se mantendrá en aplicación hasta la firma del

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

Convenio que lo sustituya, y, se entenderá automáticamente denunciado para su revisión, el día 31 de diciembre de 2.017.

• **ARTICULO 3º, MEJORES CONDICIONES**

Las mejoras económicas de cualquier tipo que los trabajadores disfrutaran antes de la firma del presente Convenio, no serán compensadas por las mejoras establecidas en el mismo, respetándose las individualmente a cada trabajador.

• **ARTÍCULO 4º, JORNADA LABORAL**

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, será de 37 horas semanales.

Durante la semana de fiesta de Santander, los trabajadores que no realizan el trabajo dentro del sistema de turnos, reducirán su jornada hasta las 12:30 horas, o el que así lo quisiera, disfrutará de un día libre, a elegir dentro de la citada semana, o un día más de vacaciones, siempre salvaguardando los intereses de la empresa.

Los trabajadores con jornada continua, dispondrán de 25 minutos diarios para la toma de alimentos, que se entenderán como tiempo efectivo de trabajo.

A partir de la fecha de la firma del Pacto de Empresa, cuando por necesidades del servicio los trabajadores que realizan funciones de limpieza exterior deban prestar sus servicios en sábado, se les abonarán sus excesos de jornada como horas extraordinarias.

• **ARTÍCULO 5º, VACACIONES**

Serán de 30 días naturales retribuidos y correlativos, disfrutados entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará por la Empresa y el representante de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses de cada año. Todo el personal, excepto los administrativos, planificará este calendario previamente con el Encargado General.

En el supuesto de que se acuerde, entre la empresa y el colectivo de controladores de accesos, tomar sus vacaciones repartidas durante los 12 meses del año, para

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

conseguir de esa manera cubrir las vacaciones de dicho colectivo sin la necesidad de contratar personal eventual, la empresa acuerda pagar 391,68 euros brutos a cada uno de los controladores, por disfrutar las vacaciones en el mes que les corresponda por riguroso sorteo, obviando el párrafo que especifica que el personal disfrutará las vacaciones en los meses de verano.

En el caso de situaciones de algún vigilante en activo y otras circunstancias especiales se podrá interrumpir el periodo de vacaciones de la persona que está en esa situación, respetando, por supuesto, esos días que se disfrutarán en otro momento que se decidirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

La cifra arriba indicada será incrementada como el resto de conceptos retributivos cada uno de los años de duración del presente pacto de empresa y será incluida en la nómina del mes de octubre.

• ARTÍCULO 6º, LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se atenderá a lo establecido en el Artículo 37 del Real Decreto legislativo 2/2012, de 23 de Octubre, en que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose los permisos retribuidos en el apartado b). Tres días en los casos de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y un día para los de tercer grado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de Cantabria, el plazo será de 5 días.

Se establecen diecisiete días por matrimonio, cinco días por nacimiento de hijo y dos días por cambio de domicilio.

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.

Así mismo, se establecen los siguientes días de libranza retribuidos, en función de los años de servicio, a partir del año siguiente en que se cumpla la antigüedad, conforme a la siguiente escala:

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

Ocho años de servicio:	dos días.
Doce años de servicio:	tres días.
Dieciséis años de servicio:	cuatro días.

El disfrute de esta licencia retribuida, se planificará en el Calendario Laboral a primeros de año, con los mismos condicionantes del párrafo dos del artículo 5º del presente convenio.

• **ARTÍCULO 7º, LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, podrán disfrutar de diez días no retribuidos durante el año natural, siempre que lo soliciten con cinco días de antelación y las necesidades del servicio lo posibiliten.

ARTÍCULO 8º, SALARIOS

Son para cada puesto de trabajo los reflejados en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio Colectivo para el año 2.016.

El incremento en todos los conceptos para los años de vigencia del presente convenio será el que resulte mayor de entre el IPC. real del Estado Español de cada año o el IPC. real de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

A principio de cada ejercicio se incrementarán los salarios a percibir según el IPC. previsto por el Gobierno de Estado y al finalizar cada año se realizará una revisión salarial cuando el IPC. real, aplicable en cada caso, supere al IPC. previsto, siendo este el incremento para todos los conceptos salariales, excepto los que tienen un tratamiento diferenciado en este convenio colectivo.

Se establece un **Plus personal** consolidable, de cuantía igual a 90,15 euros pagaderos de la siguiente manera: 24,04 euros (exentos de IPC. y antigüedad) en los tres primeros años y 18,03 euros (exentos de IPC. y antigüedad) para el cuarto, otorgado por la dirección de la empresa de forma discrecional, según su propio criterio, premiando aspectos tales como: dedicación, lealtad, entrega en el puesto de trabajo, etc.

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

Dicho premio será proporcionalmente calculado para aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa a tiempo parcial.

Una vez concedido el plus personal, por parte de la dirección de la empresa, éste surtirá efecto hasta su cuantía total sin que hubiera posibilidad de interrupción o denegación hasta su consolidación definitiva en el importe anteriormente estipulado.

Al cumplir un año de haber percibido la totalidad del plus personal (90,15 euros), éste pasará a cotizar antigüedad, y al año siguiente se verá incrementado por el IPC. previsto para ese ejercicio.

Todos aquellos trabajadores que estén en la plantilla tendrán derecho a cobrar este plus en el momento que cumplan cuatro años de antigüedad según el calendario descrito en los párrafos anteriores.

A fin de coadyuvar los gastos de transporte de los trabajadores, se establece un **plus de transporte** de cuantía igual a 26,66 euros mensuales para el año 2.016 Dicho plus se dejará de percibir en el periodo de vacaciones. La cuantía de este plus será para todos los trabajadores igual sea cual sea el porcentaje de jornada laboral que realicen. Dicho plus se verá incrementado anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, según el IPC.

Cuando el Delegado de los trabajadores lo solicite, la Dirección le entregará copia de la Memoria, Balance y Cuenta de Explotación, aprobados por la Junta General de Accionistas.

• ARTÍCULO 9º, PLUSES DE NOCTURNIDAD Y FESTIVOS

Se define un plus de nocturnidad para los controladores de accesos que presten sus servicios en jornada nocturna, por el importe de 5,34 euros por cada noche efectiva de trabajo.

A los controladores de accesos, excepto en situaciones de baja, les serán remunerados los días festivos, bien presten el servicio o sean coincidentes con días de descanso.

Para todos los demás trabajadores de la Empresa, se sustituirán por días de vacaciones los sábados festivos así como las festividades coincidentes en periodo vacacional.

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

Estos dos pluses se incrementarán anualmente en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos, aplicándose el IPC real cada año.

• **ARTÍCULO 10º, ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de antigüedad, el equivalente al 5% del Salario Base de su categoría, por cada cuatro años de servicios en la Empresa.

La antigüedad máxima a percibir por cada trabajador, será de un 40% de su salario base individual.

Los devengos se computarán el día 1º del mes en que produjo la incorporación en la empresa.

• **ARTÍCULO 11º, PRENDAS DE TRABAJO**

A los trabajadores, que por su labor lo necesiten, se les entregará un uniforme completo cada tres años, y se les proveerán las prendas que se deterioren, cuando esta circunstancia se produzca.

• **ARTÍCULO 12º, INCAPACIDAD TEMPORAL**

Los trabajadores de MERCASANTANDER, SA., percibirán el 100% de su remuneración, desde el primer día de la incapacidad temporal, incluso si tiene que ser sustituido.

Los días de vacaciones, establecidos en el calendario al efecto, que coincidan con situación de incapacidad temporal (I.T.), se disfrutarán en las fechas que acuerden la Empresa y el trabajador afectado.

• **ARTÍCULO 13º, ASISTENCIA MEDICA**

Anualmente, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores que lo deseen, la posibilidad de realizar una revisión médica. Dicho chequeo médico, se concertará con la Institución que lo realice para que todos los años se lleve a cabo en un mismo mes fijo, que será preferentemente en el mes de Junio.

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

• **ARTÍCULO 14º, BENEFICIOS SOCIALES**

MERCASANTANDER, SA., podrá conceder a sus empleados que lo soliciten, previo informe del Consejo de Administración, anticipos reintegrables, sin intereses, de hasta 6.000 euros.

El Consejo de Administración deberá adoptar la resolución que corresponda en la sesión siguiente a la fecha de petición del préstamo.

La devolución de las cantidades se efectuará, descontando de la nómina mensual, la proporción necesaria, para obtener el reintegro total en 24 meses.

Para esta finalidad, la Empresa destinará la cantidad de 18.000 euros anuales, como máximo, de forma que una vez agotada la misma se extinguirá el derecho.

El trabajador que haya ejercido este derecho y obtenido el correspondiente anticipo, no podrá volver a ejercerlo hasta transcurrido un año de la devolución total.

Se establece un día de Fiesta de Convivencia que será en la Festividad de San Isidro Labrador.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo o individual que cubra los riesgos por accidente laboral, con un capital de 30.000 euros por muerte o incapacidad permanente del trabajador.

• **ARTÍCULO 15º, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores de MERCASANTANDER, SA. percibirán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tres gratificaciones extraordinarias, equivalentes a una mensualidad de la suma de todos los conceptos que figuran, para cada categoría profesional, en la tabla anexa.

Las fechas para hacer efectivas las mismas, será el día 15 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre, respectivamente.

Al cumplir 25 años de servicio en la empresa, los trabajadores percibirán una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad de su salario.

Aquel trabajador que a fecha de jubilación no tenga derecho a la citada paga por no llevar en la empresa 25 años, percibirá la parte proporcional de la misma, al tiempo trabajado, cuando reciba el finiquito.

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

• **ARTÍCULO 16º, JUBILACION**

Todo trabajador que desee jubilarse antes de la edad reglamentaria, podrá comunicárselo a la Dirección, para entablar una negociación con la Empresa y con la aprobación definitiva del Consejo de Administración, amortizando los puestos de trabajo que la Empresa considere necesario.

Al producirse la jubilación anticipada a los 64 años o muerte del trabajador que lleve como mínimo 14 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta, o en su caso sus herederos en concepto de indemnización, el importe íntegro de una mensualidad de salario real y una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 14 de referencia.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la cuantía en concepto de indemnización arriba establecida, cuyo importe podrá ser abonado en un solo pago en el momento de la rescisión de la relación laboral o bien se podrá fraccionar dicho importe en partes proporcionales equivalentes a los meses que transcurran desde el momento de la comunicación por escrito por parte del trabajador de su intención de jubilarse en una fecha determinada, hasta la fecha de baja en la empresa por jubilación. Siendo ambas opciones potestad de la empresa.

• **ARTICULO 17º DERECHOS SINDICALES**

MERCASANTANDER, SA. reconoce, a todos los efectos, al Delegado de Personal elegido por los trabajadores, así como su condición de Delegado de Prevención, conforme a la normativa vigente.

• **ART. 18º DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

- 1) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- 2) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- 3) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

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

- 4) 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.

• **ART.19 REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA**

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A deducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Así mismo el trabajador podrá:
 - A) Acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad.
 - B) Acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos del trabajador para el disfrute de estos permisos retribuidos, el interesado deberá poner en conocimiento de la empresa si se desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución del trabajador a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

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

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, el trabajador será repuesto en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

• **ART. 20 ORECLA Y COMISIÓN MIXTA PARITARIA.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la Empresa incluidos 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 de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá la misión de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en orden a la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, así como las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que estará constituida por los siguientes señores:

En representación de la Empresa:

D. Juan José Fernández Gómez

En Representación de los Trabajadores:

d. Rafael Narvaiza Nuñez.

Los acuerdos de esta Comisión, para que sean válidos, deberán adoptarse por unanimidad, si la comisión Paritaria no logrará ponerse de acuerdo, por unanimidad, para resolver cualquier cuestión que se suscite en la interpretación de este Convenio, la misma podrá someterse a la mediación y/o arbitraje de uno o más árbitros, que deberán ser elegidos, por unanimidad de la Comisión Mixta Paritaria.

Si no hubiera acuerdo en cuanto a la designación de los árbitros o el acuerdo fuera solamente de mediación y no de arbitraje y tampoco se lograra la avenencia

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

entre las partes tras la mediación los interesados podrán acudir a la Jurisdicción Social a través del correspondiente procedimiento.

El domicilio de la misma queda fijado en la ciudad de Santander, en el domicilio social de la empresa Mercasantander. La comisión paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

• **ART. 21 GRUPOS PROFESIONALES.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en dos grupos profesionales:

Grupo 1 – Funciones con formación teórica o adquirida en la práctica que pueden suponer tareas complejas pero homogéneas implicando responsabilidades concretas para la gestión de un área funcional de la empresa. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

- Encargado General
- Jefe Administración
- Oficial Administrativo 1ª
- Jefe de Nave
- Frigorista
- Controlador de Accesos

Grupo 2 – Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional, funciones de complejidad técnica media-baja. Comprende los siguientes puestos de trabajo:

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

Ayudante controlador de Accesos
Mantenimiento Exterior
Limpieza Exterior
Ayudante Limpieza Exterior
Limpieza Interior

• **ART. 22 PREJUBILACIÓN.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, modificado por la Ley 40/07 y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la Jubilación Parcial los trabajadores a jornada completa que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

El trabajador que desee acceder a la jubilación anticipada deberá solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de **un mes** a la fecha de efectos que pretenda, adjuntando con su solicitud un certificado o informe previo expedido por la correspondiente Entidad Gestora de la Seguridad Social acreditativo de que reúne los requisitos legalmente exigibles al efecto.

En todo caso deberá existir acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre el concreto porcentaje de reducción de jornada dentro de los márgenes establecidos legalmente.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o

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

uno similar correspondiente al mismo grupo profesional, según la clasificación contenida en el artículo 21 del presente Convenio.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para acordar lo que proceda.

Santander, 29 de Diciembre de 2.015

TABLA SALARIAL PARA 2016

<u>CATEGORIA/PTO TRABAJO</u>	<u>SALARIO BASE</u>
* ENCARGADO GENERAL	1.594,64
* JEFE ADMINISTRACION	1.802,53
* OF. ADMINISTRATIVO 1ª	1.359,97
* JEFE DE NAVE	1.351,43
* FRIGORISTA	1.192,45
* CONTROLADOR DE ACCESOS	1.109,30
* AYUDANTE C. ACCESOS	859,67
* MANTENIMIENTO EXTERIOR	1.133,85
* LIMPIEZA EXTERIOR	1.109,30
* AYUDANTE L. EXTERIOR	859,67
* LIMPIEZA INTERIOR (MEDIA JORNADA)	440,52
PLUS FESTIVOS	101,27 € cada día festivo trabajado
PLUS DOMINGOS	14,43 € cada domingo trabajado
NOCTURNOS	5,34 € por noche trabajada
HORA EXTRA	13,20 €/hora controlador accesos 15,63 €/hora bloque frigorífico
PLUS TRANSPORTE	26,66 €/mes

2016/5837

CVE-2016-5837

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5838 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A., para el año 2016.*

Código 39100023012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Depuram, S. A., para el año 2016, suscrito con fecha 8 de abril de 2016, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; 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, 21 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA LA

EMPRESA DEPURAM

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º : PARTES SIGNATARIAS

De una parte la empresa DEPURAM y de otra Los Delegados de Personal, representantes de los trabajadores.

Artículo 1º.1 : AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de la empresa DEPURAM.

Artículo 2º : AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa DEPURAM, con independencia de su categoría. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal no relacionado en el art.9 de este convenio y tablas salariales.

Artículo 3º : AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa DEPURAM, independientemente del lugar donde desarrollen su actividad profesional.

Artículo 4º : AMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo, tendrá vigencia desde el 1 de Enero del 2016 y finalizando el 31 de Diciembre del 2016. Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo y hasta que no haya un nuevo Convenio, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 5º : DENUNCIA Y REVISION

Cualquiera de la partes signatarias del Convenio Colectivo podrán denunciar el mismo, lo hará por escrito a la otra parte, con notificación a la Dirección General de Trabajo y detallando el alcance y contenido de la negociación, con un plazo mínimo de dos meses. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia.

Artículo 6º : VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7º : CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La Empresa respetara las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individualmente o colectivamente con los trabajadores/as, no siendo de aplicación la

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

posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Excepto el personal subrogado.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8º : INGRESO AL TRABAJO

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se aplicara en orden al ingreso al trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

La Empresa comunicara a los Delegados de Personal, el personal a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregara una copia del contrato al trabajador/a contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

CESES:

Los trabajadores, que deseen cesar voluntariamente en la empresa DEPURAM, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento con un plazo mínimo de 15 días cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevara la perdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido. Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de diferencia en el preaviso.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 9º : CLASIFICACION DEL PERSONAL

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

Grupo de Mandos Intermedios.

Grupo de Operarios.

Grupo de mandos intermedios:

1. Jefe de Zona

Grupo de Operarios.

Conductor.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Auxiliar Administrativo.

Peón Especializado.

Peón

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

CAPITULO IV
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º: PRESTACION DEL TRABAJO

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

La Empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene, y seguridad. Por su parte los trabajadores/as utilizaran los medios de protección que la empresa facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir y le sea de aplicación el RD 1032/2007, le serán abonados los gastos de obtención del CAP, (certificado de aptitud profesional), así como se le facilitara la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

Para evitar riesgos a los trabajadores, cuando se produzcan nevadas, aquellos trabajadores que tengan que realizar su trabajo en otros centros de trabajo distintos del habitual, que es donde reside, el trabajador prestara su trabajo en el centro de trabajo habitual.

Al personal que realice funciones de conducción de vehículos o al que se le exija carnet de conducir y le sea de aplicación el R.D 1032/2007, le serán abonados los gastos de obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) así como se le facilitara la asistencia a la formación continua y obligatoria estipulada en dicha normativa.

CAPITULO V
PROMOCION Y ASCENSOS

Artículo 11º: PROMOCION Y ASCENSOS

La promoción en la empresa DEPURAM, se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de 2 meses para el personal de mandos intermedios y de 1 mes para operarios. Ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA, POR RAZONES ORGANIZATIVAS, TECNICAS O PRODUCTIVAS.

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

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría a la suya, durante un periodo superior a 6 meses durante un año, o a 8 meses durante 2 años, el trabajador adquirirá la categoría

Superior referida. En todo caso las retribuciones que percibirá el trabajador/a en esa situación serían las más beneficiosas.

TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA POR RAZONES ORGANIZATIVAS TÉCNICAS O PRODUCTIVAS:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador/a realice funciones de superior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador/a se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La Empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los Representantes de los trabajadores.

Normalmente solo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente o por necesidades del servicio podrá prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo. En todos estos casos el trabajador percibirá una Dieta por Trabajo a Tarea y que será por día trabajado.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 12º: SISTEMA SALARIAL

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo.

PERCEPCIONES SALARIALES

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario Base.

2. Complementos Salariales:

Personales

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Las cantidades que las empresas abonen libremente y voluntariamente a sus trabajadores / as.

Las pactadas en Convenio que sean de carácter cotizables a la Seguridad Social.

Complemento personal-

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

3. De vencimiento superior a un mes:

Las Pagas Extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extra salariales pactados que se abonen en vacaciones y los periodos de descansos.

PERCEPCIONES NO SALARIALES:

Las indemnizaciones por gastos realizados por el trabajador/a, como consecuencia de su actividad laboral.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos.

Artículo 13º: ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

Se establece en La Empresa la estructura de las percepciones económicas en base a, los siguientes conceptos:

Salario Base.

Gratificaciones Extraordinarias.

Retribución de Vacaciones.

Complemento Personal.

Complemento de productividad

Pluses Salariales, que constituyen contraprestación directa de trabajo (Plus de Nocturnidad, Domingo-Festivo, Tóxico-Penoso- Peligroso, Antigüedad.

Pluses Extra salariales, que son aquellos de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a, por la prestación de su trabajo, tales como distancia, pluses de transportes, ropa de trabajo, dietas u otros de similar naturaleza.

Artículo 14º: INCREMENTOS SALARIALES

Los salarios y sueldos de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, quedan reflejados en las tablas para el año 2016.

Para el año 2016 el incremento de los valores y conceptos salariales del convenio colectivo, será el 0%

Artículo 15º: ANTIGÜEDAD

En los primeros siete años de prestación efectiva de servicios en la empresa, no se generara ningún derecho en concepto de antigüedad. A partir del séptimo año de prestación efectiva en la, se comenzara a devengar complemento de antigüedad por permanencia en la misma en modulo de quinquenio, de tal forma que:

Con 12 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 1 quinquenio.

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

Con 17 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 2 quinquenios.

Con 22 años efectivos de prestación de servicios en la empresa corresponde 3 Quinquenios.

Y así sucesivamente

El valor económico del quinquenio será del 5% sobre los conceptos salariales (salario base, complemento personal, toxico-peligroso, plus de transporte).

Al personal subrogado le será de aplicación lo contenido en este artículo.

Artículo 16º: TRABAJO TOXICO-PENOSO- PELIGROSO

Los trabajadores de la empresa tanto en limpieza como en recogida que tengan que realizar excepcionalmente labores- toxicas- peligrosas, se les abonaran un plus por estos conceptos del 20% sobre el salario base. Este plus será de aplicación a toda la plantilla y se pagara por mes trabajado.

Artículo 17º: TRABAJOS NORTURNOS

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

Artículo 18º: COMPLEMENTO PERSONAL- EQUIPARACION

Como consecuencia del acuerdo de homologación recogido en el texto del Convenio 2003-2004, según art. 18. Se estableció un Complemento personal cuyo importe se ve incrementado según lo recogido en art.14 del Convenio y no siendo de aplicación el art.7 del Convenio en lo que se refiere a la no posibilidad de absorción o compensación al finalizar la homologación salarial arriba referida. Asimismo, las partes se comprometen a que dicho complemento no podrá verse afectado por lo establecido en el art. 41.1.d del estatuto de los Trabajadores, dada la vinculación de dicho complemento al salario base.

Artículo 19º: PLUS DE DISTANCIA, TRANSPORTE Y DIETAS

Se establece un Plus de transporte por gastos para acudir al puesto de carácter extra salarial (ver Tablas).

Dicho Plus será de aplicación a la totalidad de la plantilla y se cobrara por mes de trabajo.

Si por necesidades del servicio, el trabajador/a tuviese que desplazarse utilizando su un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,203 euros/ Km. En el supuesto que el desplazamiento se realice con un vehículo de la empresa, dicho concepto de kilometraje no corresponderá. Así mismo dicho Plus

será incompatible con la Dieta de Trabajo a Tarea, quiere esto decir que no compensara este Plus un Trabajo a Tarea.

DIETAS:

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

El importe de las dietas será el reflejado en Las Tablas Salariales del año 2013, con el correspondiente incremento registrado en el Artículo 14.

Dieta de Trabajo a Tarea o Plus Trabajo a Tarea
El valor de esta Dieta o Plus para el año 2016 viene reflejado en la Tabla de Dieta de Trabajo a Tarea.
Se cobrará por Día de Trabajo efectuado a tarea. Este valor se verá incrementado para lo sucesivo en el mismo porcentaje que las cantidades referidas en el Artículo 14 de este Convenio. Los Trabajos a Tarea, se compensarán exclusivamente con estas dietas.

Artículo 20º: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

A todo trabajador que conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de la imperiosa necesidad del servicio a realizar le fuese impuesta una sanción administrativa, y siempre que en la realización del servicio no haya imputación de responsabilidad comprobada del trabajador, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción incluida la recuperación de los puntos en su caso. Si la sanción conllevara la retirada del permiso de conducir, tanto por acatamiento de sanción o sentencia firme, la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su categoría profesional, manteniendo durante el periodo de retirada de carnet, las retribuciones de la categoría profesional que tuviere reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso la empresa lo incorporará en su puesto de trabajo habitual.

Artículo 21º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonará 3 gratificaciones extraordinarias de 30 días.

Julio, que se abonará con fecha límite el 15 de Julio.

Navidad, que se abonará con fecha límite el 15 de Diciembre.

Marzo, que se abonará con fecha límite el 15 de Marzo.

Computándose a estos efectos como tiempo efectivo de trabajo, el de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, maternidad o riesgo por embarazo.

Las Pagas extraordinarias se abonarán sobre todos los conceptos salariales, excluida la productividad.

Artículo 22º: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u Organismo correspondiente, en base a, siguientes criterios:

ACCIDENTE DE TRABAJO:

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

El 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (Incapacidad Temporal).

ENFERMEDAD COMUN:

En caso de hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día.

Sin hospitalización, el 100% de la retribución que corresponda en activo desde el primer día, siempre que el trabajador no haya cogido la baja en los 3 meses anteriores.

En todos los supuestos dicho complemento se pagara en tiempo máximo de I.T. de 18 meses.

En ningún caso la suma de los importes correspondientes por prestaciones reglamentarias y el mencionado complemento podrá superar el 100% de las retribuciones que correspondan en activo.

La empresa podrá requerir al trabajador al sometimiento medico oportuno, para comprobación de su estado. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

CAPITULO VII
JORNADA

Artículo 23º: JORNADA

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la jornada será de: 1.787 Hora/año (39 horas semanales), para el personal de Limpieza Viaria.

La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con : 14 fiestas, el 3 de Noviembre (San Martin de Porres) y 26 días laborables de vacaciones.

Dichos calendarios serán negociados con los Representantes de los Trabajadores dentro de los criterios anteriormente señalados. Las modificaciones del calendario se notificaran a los Representantes de los Trabajadores, y a los Trabajadores/as afectados con un mínimo de 15 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

No obstante con objeto de adaptar la regulación de la normativa legal sobre jornadas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos para la salud de los trabajadores, se regulara y pondrá en conocimiento de al menos 12 horas, explicando igualmente las causas de dichos cambios.

Artículo 24º: HORARIO DE TRABAJO

Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar:

Recogida de Basura.

Limpieza viaria.

Transporte de Plantas de Transferencia y Puntos Limpios.

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

Limpieza de contenedores.

Plantas de Transferencia u puntos Limpios.

Artículo 25º: TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO

Por trabajar en Domingo y Festivo el trabajador percibirá un Plus de Domingo o Festivo, según Tabla Salarial Adjunta, cantidad que se verá incrementada de igual manera que el resto de los conceptos salariales sujetos a convenio.

El trabajador podrá optar entre cobrar el mencionado plus o compensar las horas trabajadas por el valor de dos días de las mismas por descansos.

Esta compensación no podrá acumularse, ni se producirá seguida al periodo de vacaciones, para ello se disfrutaran los descansos dentro del plazo de 15 días a continuación de la fiesta, o cuando el trabajador lo requiera.

Se considerara el día 3 de Noviembre, festividad de San Martín de Porres, como día no laborable y retribuido. En caso de coincidir en festivo su celebración se trasladara al día siguiente.

Artículo 26º: TIEMPO DE TRABAJO

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso, para jornadas que excedan de 6 horas, computaran como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 27º: TURNO DE TRABAJO

Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Estos turnos son los siguientes:

Jornada Partida.
Jornada de Mañana.
Jornada de Tarde.
Jornada de Noche.

Artículo 28º: VACACIONES

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutaran de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 26 días laborales.

Los trabajadores disfrutaran las vacaciones en dos turnos

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

A todos los efectos los sábados se consideraran laborales, salvo que vengan señalados como festivos.

Los trabajadores que al contabilizar los veintiséis días laborables, tengan que continuar su periodo vacacional mas allá de los días del mes asignado, se incorporaran el primer día del

Mes siguiente y los días que le queden de vacaciones, los disfrutaran a lo largo del año, solicitándolos con dos meses de antelación.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, establecerán un periodo vacacional que abarque los meses donde se cogerán las vacaciones. Igualmente se fijara un criterio rotativo a la hora de determinar el mes de vacaciones., pudiéndose por acuerdo entre trabajadores y sin entorpecer el normal funcionamiento del servicio, cambiar o partir las vacaciones en dos veces. Las vacaciones no comenzaran en el día de descanso del trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutaran por año natural, disfrutándose obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.

Si un Trabajador se encontrase en situación de I.T. antes del inicio de las vacaciones y no pudiese disfrutarlas en las fechas señaladas en el mismo, podrá disfrutarlas a partir de la fecha de alta, aun cuando se haya superado los límites temporales de caducidad anual. A tal fin, el trabajador en el momento de su reincorporación solicitara el disfrute de las vacaciones pendientes correspondiente al año anterior debiéndose disfrutar las mismas en el plazo máximo de tres meses.

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

La retribución será de una mensualidad normal, considerándolo como en caso de haber trabajado.

Artículo 29: DESCANSOS

Limpieza Viaria de Piélagos. Los trabajadores de la limpieza viaria de Piélagos tendrán un sábado libre al mes, ese día el trabajador que este operativo realizara toda la jornada

Artículo 30º: PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Tres Días por Asuntos propios. Vinculados a las necesidades del Servicio
Quince Días en caso de matrimonio.

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

Durante tres Días en los casos de alumbramiento, enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de conyugue, pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos. Ampliados en dos más, en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos, en plazo máximo de un mes.

En todos los supuestos el trabajador deberá aportar el justificante de la autoridad sanitaria correspondiente.

La aplicación de estos permisos se podrá coger durante el ingreso del enfermo

En todos los supuestos el trabajador determinara cual es el sistema que quiere aplicar y lo pondrá en conocimiento de la empresa.

Un Día en caso de fallecimiento de un tío/a, o sobrino por consanguinidad o afinidad, que será ampliable en uno más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.

Dos Días por traslado de vivienda.

El trabajador dispondrá de tres horas, con el fin de acudir a una consulta médica. Cuando el desplazamiento precise salir fuera del término municipal más de 20 kilómetros tendrá derecho a toda la jornada.

Para los trabajadores con categoría de conductor a efectos de este servicio, se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carnet de conducir. Cuando el motivo se origine estando el trabajador en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzara a voluntad del trabajador, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente.

Lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente (Art.37 del Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO VIII SUBROGACION DEL PERSONAL

Artículo 31º: SUBROGACION DEL PERSONAL

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio general del Sector de Limpieza Pública, Vía, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en sus artículos 49-50-51-52-53.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuenta lo siguiente:

Los trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

Incapacidad temporal.

Descanso maternal.

Incapacidad permanente.

Excedencia.

Vacaciones.

Permisos recogidos en la Ley de Conciliación Familiar y Laboral

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

Pasaran a estar adscritos a la nueva contrata.

Vacaciones en caso de subrogación:

Si la empresa tiene fijado un calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicación deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador/a.

El trabajador podrá disfrutar el periodo integro de vacaciones, pero el abono de la nueva empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPITULO IX SALUD LABORAL

Artículo 32º: SALUD LABORAL

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L.8 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborara la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales, de la que se derivara el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individualmente, como colectivamente la protección de los trabajadores/as.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y plan de prevención participaran los Representantes de los Trabajadores, al igual que los trabajadores/as en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores/as recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa en base al Art.22 de la L.P.R.I, procederá a facilitar los Reconocimientos Médicos pertinentes a todos los trabajadores/as de las características específicas y con la

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

prioridad que el puesto de trabajo requiera. Mínimo una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos y dentro de la jornada laboral. En el caso de fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral e

incluso fuera del centro de trabajo, corresponderá a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y o económicas de dicha revisión, incluyendo los gastos de desplazamiento.

El Delegado de prevención dispondrá de un crédito horario adicional retribuido, al contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, Art 86.e.1º

El Delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes, con carácter mensual.

Se constituye la Comisión Paritaria de Salud Laboral, compuesta por los Delegados de Personal y en igual número de miembros de la empresa. El objeto central de dicha Comisión será el desarrollar lo previsto en L.P.R.L, R.S.O. y normas de desarrollo, además de analizar, estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

La comisión Paritaria de Seguridad y salud laboral, se reunirá cada seis meses con carácter ordinario y cuando se considere necesario a petición de parte, previa comunicación por escrito.

La reunión se convocara en plazo de 5 días hábiles desde que se solicite.

De dichas reuniones se levantara acta de lo hablado y acordado.

Artículo 33º: UNIFORMIDAD

Los trabajadores serán dotados de las prendas de trabajo y los equipos de seguridad de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan:

Equipo de protección individual	Unidad	Duración
Buzo	1	1 año
Traje de Faena	1	1 año
Traje de Agua	1	1 año
Guantes	--	según deterioro
Botas de Agua para lluvia	1	2 años

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

Prendas de Abrigo (Anorak/ Chaleco)	1	2 años
Camisas o camisetas	2	1 año
Botas o Zapatos de material de Invierno	1	1 año
Jersey	1	1 año

Las prendas relacionadas anteriormente por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia, serán sustituidas por otras nuevas.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y el Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34º: INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que se especifiquen en las contingencias siguientes:

- Muerte por Accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).....14.678,50 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo..... 14.678,50 euros
- Incapacidad por Infarto Laboral 14.687,50 euros
- Muerte por Infarto Laboral 14.678,50 euros

El Hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

Las cifras señaladas se verán incrementadas según incrementos detallados en el Art. 14. Los incrementos vendrán especificados en Las Tablas Salariales.

Artículo 35º: NUEVAS TECNOLOGIAS

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y /o a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requieran determinados criterios y actuaciones que respeten, las

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

condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

- La empresa gestiona y negocia estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores, antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia:
- Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo. A tal efectos se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de

Trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe de ir acompañado, con la correspondiente negociación de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

- Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores no podrán ser inferiores a la que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual percibirá esta.
- La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de las nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Asimismo aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los
- trabajadores de la empresa o contrata, a acceder u ocupar dichos puestos o categorías.
- Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

Artículo 36º: JUBILACION

Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación parcial, bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la Empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los dos meses

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

posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

La amortización de un puesto de trabajo por razones de jubilación, que cumpla los requisitos legales para ello, la empresa convertirá un contrato temporal en indefinido.

Artículo 37º: COMISION PARITARIA

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por un Representante / s de los Trabajadores y un Representante/s de la Empresa, en igual número de la que formaran parte de la misma, un máximo de dos asesores por cada parte.

Dicha comisión se reunirá a petición de parte, tanto por modificaciones, inaplicación o interpretación pueda hacerse sobre el convenio colectivo, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de otras que puedan atribuirse.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales, desde la petición realizada y en la misma se tratará cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la comisión paritaria. Si desde dicha mediación del ORECLA no se llegara a ningún acuerdo, las partes se someterán con carácter opcional a un arbitraje vinculante del ORECLA.

Artículo 38º: RESOLUCION DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA_ CANTABRIA (Órgano de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA; de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto colectivo.

DISPOSICION FINAL.

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firmar el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado las negociaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

DEPURAM

Los Salarios y Sueldos de los trabajadores, quedan establecidos en la tabla salarial que al efecto se recoge, en base a la aplicación del Artículo 14 del Convenio Colectivo, sobre todos los conceptos recogidos y que son los siguientes:

- Salario Base.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- Plus Domingo y Festivo.
- Retribución de vacaciones.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento Personal.
- Plus de Distancia. Dietas.
- Indemnización por Muerte e Enfermedad.
- Muerte o Incapacidad por Infarto Laboral.

<u>CATEGORIAS</u>	<u>2016</u>	<u>CANTIDA D</u>	<u>SALARIO BRUTO REFERENCIA 2013</u>	<u>COMPLEMENT O PERSONAL AL MES (Artículo 18)</u>
<u>CONDUCTO R</u>	17.941,91 €	538,25 €	18.480,16 €	178,43 €
<u>PEON</u>	16.759,26 €	502,77 €	17.262,03 €	213,86 €

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS TOXICO- PENOSO</u>	<u>PLUS TRANSPORTE</u>	<u>SALARIO BRUTO</u>
JEFE D ZONA	932,41 €	186,46 €	30,63 €	
CONDUCTOR	893,15 €	178,45 €	30,63 €	16.719,89 €
OFICIAL 1ª	880,57 €	176,63 €	30,63 €	
OFICIAL 2ª	852,65 €	170,98 €	30,63 €	
PEON ESPEC.	817,09 €	163,15 €	30,63 €	
PEON	791,03 €	158,25 €	30,63 €	14.863,16 €

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

CONCEPTO	
GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	0,204 €
DIETA COMPLETA	64,12 €
ALOJAMIENTO	38,32 €
DESAYUNO	3,62 €
COMIDA Y CENA (CADA UNO)	10,99 €
PLUS DE FESTIVO	73,90 €
PLUS DE DOMINGO	63,34 €
INDEMNIZACION POR MUERTE	14.722,50 €
INDEMNIZACION POR INVALIDEZ	14.678,50 €
INCAPACIDAD POR INFARTO LABORAL	14.678,50 €
MUERTE POR INFARTO LABORAL	14.678,50 €

Los abajo firmantes, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa DEPURAM.

ACUERDAN:

Que los conceptos de **Trabajo a Tarea** que a continuación se relacionan se recogen como conceptos salariales, con definición implícita en su enunciado y su asignación económica en cada caso.

Que dichos valores están sujetos al principio de actualización económica, sobre la base del Art. 14 del Convenio Colectivo de aplicación.

	Valor para 2016
Concepto de Trabajo a Tarea	
Trabajo a Tarea	<u>21,51 euros</u>
Lavado Contenedores en otro Centro de Trabajo	<u>21,51 euros</u>
<u>Lavado Contenedores en Liebana</u>	<u>43,03 euros</u>
Camiones Porta - Contenedores	<u>21,51 euros</u>
Doblar Jornada en Pielagos	<u>61,28 euros</u>

Los trabajadores, conductores de ampliroles, que a la fecha de la firma del presente Convenio, tengan reconocido en su nómina un plus de productividad mensual variable,

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

pasaran a tener un plus de productividad fijo mensual, vinculado al puesto de trabajo, de 410 € (4.920 €/año). Dicho plus, que no se abonará en ninguna de las pagas extraordinarias, es incompatible con el concepto trabajo a tarea, epígrafe trabajo a tarea, establecido en este apartado.

2016/5838

CVE-2016-5838

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5839 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero S. A., para el periodo 2015-2016.*

Código 39000572011984.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S. A., para el periodo 2015-2016, suscrito con fecha 22 de marzo de 2016, por la Comisión negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; 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, 21 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

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

CONVENIO COLECTIVO
“GRAN CASINO DEL SARDINERO” S. A.

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo, regirá en la Empresa GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A. (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, nº 1.

ART. 1. BIS. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes por parte de la empresa la sociedad GRAN CASINO DEL SARDINERO S.A., y por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa. Las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de los trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL

Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de los trabajadores incluidos en la plantilla de personal del Casino, y representados por el Comité de Empresa que lo suscribe.

Asimismo estarán también comprendidos aquellos trabajadores que ingresen en la plantilla en lo sucesivo, dentro de cualquiera de las categorías recogidas en este Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, aquellas actividades referidas a servicios de cafetería, restaurante y sala de fiestas, que se regirán por lo dispuesto en el Convenio Regional de Hostelería de Cantabria, con la única excepción del Jefe de Equipo de Hostelería, que se regirá por el presente Convenio.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2.015, y tendrá una duración y vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2.016.

Artículo 4º.- DENUNCIA O PRORROGA

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones pactadas en el Convenio, continuarán en tanto no se negocie y firme uno nuevo.

Artículo 5º - COMISION MIXTA

Cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obligadas, así como, las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro representantes de la Empresa y cuatro trabajadores,

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

votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de diez días. Una vez cubierto este requisito y previo a la solución de los posibles conflictos vía judicial o vía conflicto colectivo, huelga, etc.; se establece el cauce del ORECLA, como unidad de negociación obligatoria en cualquiera de los casos. Si resultase sin avenencia se estará en posibilidad de elevar el conflicto a cauces superiores.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas concedidas a sus trabajadores, consideradas en cómputo anual.

Artículo 7º - JORNADA DE TRABAJO

a) La jornada máxima semanal será de treinta y ocho horas y media, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena. Se podrá ampliar la jornada hasta el máximo de 40 horas en temporada alta, que comprende la Semana Santa y el verano, (que a estos efectos se extiende desde el 15 julio al 31 agosto), la jornada semanal podrá ser de 40 horas respetando la jornada máxima diaria y el descanso entre jornadas. Las horas que resulten a compensar, respecto a la jornada habitual de 38,5 horas, se deducirán retrasando la hora de entrada al trabajo.

b) Los días de descanso del personal sujeto al horario de juego serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establecen la Dirección y el Comité.

Se facilitará, siempre que sea posible a los matrimonios, los días de descanso y vacaciones en la misma fecha.

El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario, con la notificación a la Dirección, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, pudiendo acumular días de descanso ilimitados, trabajando como máximo doce días continuados.

c) La empresa se compromete a tener personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo, sin necesidad de trabajar horas extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible, se tuviesen que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.

d) El personal de juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.

e) La Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar el recoger tiempo de mesa y descansos, sirviendo como base de negociación los tiempos que se vienen realizando en la actualidad, los cuales se respetarán durante la vigencia de este convenio.

f) Los descansos diarios considerados como tiempo de trabajo efectivo, serán los

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

habituales hasta la actualidad, siendo como mínimo de 20 minutos cada uno de ellos para el personal de juego y de media hora diaria como mínimo, salvo casos excepcionales para el resto del personal.

Artículo 8º.- NORMAS DE CARÁCTER GENERAL

a) La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional, será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

b) La Dirección de la Empresa, podrá hacer uso de la MOVILIDAD FUNCIONAL para asignar funciones distintas a sus trabajadores, tanto superiores como inferiores y correspondientes a grupos profesionales distintos (Juego, Caja, Recepción Máquinas de Azar), siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- 1.- Que concurren razones de índole técnica u organizativa que justifiquen dicha MOVILIDAD FUNCIONAL.
- 2.- Que el trabajador afectado, cuente con la correspondiente formación profesional al respecto.
- 3.- Que no vulnere la Ley de Juego.
- 4.- Que la Dirección de la Empresa comunique su decisión y sus motivos a los representantes de los trabajadores.
- 5.- Que la apertura y cierre de cada departamento, no lo efectúe un trabajador que esté realizando polivalencia funcional fuera de su grupo profesional, (Salvo caso de fuerza mayor).
- 6.- El trabajador que realice funciones de un puesto de superior salario al que le corresponde en atención al puesto que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir la retribución económica superior durante el desempeño de las mismas. Y si por necesidades de la actividad productiva, se destinase a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de inferior retribución al suyo, éste mantendrá la superior retribución.

Artículo 9.- RECLAMACIONES

Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquier empleado podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto del Comité de Empresa.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

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

Artículo 10º.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

GRUPO I. JUEGO

Los trabajadores de este grupo se encargan de la supervisión y dirección de los juegos en las mesas, de la apertura y cierre de las mismas y de realizar todas las operaciones necesarias para efectuar los juegos que existan o puedan existir en la sala de juego del Casino, cumpliendo con la normativa vigente en materia de juego.

Jefe de Sector A
Jefe de Sector B

Croupier A
Croupier B
Aspirante Croupier A
Aspirante Croupier B

GRUPO II. CAJA

Los trabajadores de este grupo se encargan de efectuar todas las operaciones de cambios, cobros y pagos de dinero y fichas que se realizan en las Cajas del Casino, también intervienen en la apertura y cierre de las mesas de juego y efectúan la guarda y custodia de los fondos depositados en Caja.

Cajero A
Cajero B
Aspirante Cajero

GRUPO III. RECEPCION

Los trabajadores de este grupo se encargan de toda la atención y necesidades de los clientes en su acceso y salida del Casino, asimismo realizan las funciones de admisión, acogida y guardarropía.

Recepcionistas / Fisonomistas A
Recepcionistas / Fisonomistas B
Aspirante Recepcionista / Fisonomista

GRUPO IV. MAQUINAS DE AZAR

Los trabajadores de este grupo se encargan de toda la atención de los clientes dentro de la sala de máquinas, de la información, mantenimiento y limpieza de las máquinas de azar, y de hacer cumplir la normativa de la sala de máquinas.

Operador Máquinas A
Operador Máquinas B

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

Aspirante Operador Máquinas

GRUPO V. ADMINISTRACION

Los trabajadores de este grupo se encargan de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del Casino.

Administrador Jefe
Oficial de 1ª administración
Oficial de 2ª administración
Auxiliar administrativo
Telefonista
Operador Control de Accesos
Secretaria de Dirección
Secretaria
Servicios complementarios, comercial y relaciones públicas.

GRUPO VI. HOSTELERIA

Los trabajadores de este grupo se encargan de prestar los servicios de restauración/hostelería y de la atención de los clientes en la barra y sala de juego.

Jefe de Equipo
Rigiéndose por el Convenio de Hostelería de Cantabria, el resto de los trabajadores que realicen sus funciones en la Hostelería.

Artículo 11º.- PROMOCIONES Y ASCENSOS

La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cuál se tomarán como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Haber superado de forma satisfactoria la Evaluación del Desempeño realizada de forma periódica, tomando como referencia un periodo de 2 años previo a la posible fecha de promoción. Se estima como satisfactorio el haber superado con un 75 % de éxito la puntuación en cada uno de los factores objeto de evaluación.
- b) Realización de los cursos de formación necesarios que capacite al empleado para poder realizar cualquier función del puesto de trabajo para el cual promociona.
- c) Se fija un máximo para todas las categorías de 4 años de permanencia excepto en las de Aspirante a Croupier B (Juego), Aspirante a Cajero (Caja), Aspirante a Recepcionista (Recepción), Aspirante a Operador de Máquinas (Máquinas de Azar), para las cuales, e indistintamente de la sección, se fija como tiempo máximo de permanencia 2 años a partir de su contratación con contrato de carácter indefinido, o 2 años y medio de antigüedad en la empresa.

Artículo 12º.- COBERTURA DE PLAZAS

INGRESOS.- Para el ingreso de nuevos empleados se tendrá en cuenta:

1. Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.
2. Lo que dice la legislación vigente.

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

3. Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.
4. En igualdad de méritos, tendrán preferencia quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho los hijos y los cónyuges de los trabajadores jubilados o fallecidos.
5. Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

Artículo 13º.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS

- a. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.
- b. Si al producirse la vacante por excedencia, no se cubre la plaza, una vez solicitado el reingreso, el solicitante se reintegrará en el mismo puesto, en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.
- c. Si la plaza se cubre será mediante uno o varios contratos de trabajo temporales, hasta un máximo de tres años, reincorporándose a continuación a su puesto de trabajo el trabajador excedente. En caso de que a los tres años el trabajador excedente, no solicitase el reingreso, estará a lo dispuesto en el resto del artículo.
- d. Durante el tiempo que el trabajador excedente tuviera que esperar a que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto de trabajo, si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.
- e. En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir al trabajador en su anterior puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, con la misma categoría y salario que corresponda en el momento del reingreso.
- f. Si el trabajador solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto de trabajo si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho

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

puesto.

- g. La ocupación de otro puesto de trabajo no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto de trabajo primitivo, si se produjera la vacante.
- h. En el caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fue elegido. Se reintegrará al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, ya que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien, deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de su mandato.
- i. Excedencia especial por embarazo: se prevé la posibilidad para aquellas personas que así lo soliciten una excedencia especial no retribuida durante la maternidad. Dicha excedencia solo se podrá solicitar si su disfrute se realiza con antelación al parto añadiendo este periodo al establecido en el artículo 48 del E.T. (16 semanas).

Artículo 15º.- VACACIONES Y COMPENSACION DE FESTIVOS

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días, pudiendo disfrutarlas en dos periodos.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones los días de Semana Santa (de miércoles a domingo), así como desde el 15 de Julio al 31 de Agosto.

El personal que por la naturaleza de su trabajo deba de trabajar en festivo tendrá derecho a 14 días de vacaciones en concepto de compensación por trabajar en festivo. Se disfrutará en dos semanas consecutivas, no dando lugar en ningún caso a ningún derecho compensatorio sobre días de descanso.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, festivos, días de descanso, Incapacidad Temporal y Licencias retribuidas, los trabajadores en tal situación tendrán derecho a la percepción de propinas de igual forma que el resto del año.

El día 24 de diciembre, el Casino cierra a efectos comerciales, a excepción de administración. Las personas que les coincida este día con su periodo de vacaciones, festivo o descanso semanal, tendrán derecho a un día a efectos compensatorios.

Artículo 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a. 17 días naturales por matrimonio.
- b. 5 días naturales por nacimiento de hijo.
- c. 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de **conyuge**, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines. A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida, durante todo el tiempo que dure la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.

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

- d. 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- e. 1, 2 o 3 días por matrimonio de parientes hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia del trabajador, dentro de la misma provincia o fuera de ésta.
- f. 2 días naturales por cambio de domicilio.
- g. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.
- h. 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, si es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.
- i. 1 día por defunción de tío consanguíneo.

Artículo 17º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo empleado del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes al año, siempre que lo solicite como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 18º.- PROPINAS

La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de Juego, estará destinado a abonar salarios, Seguridad Social y demás atenciones sociales. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional de Juego, en este Casino se hará el siguiente reparto, que se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa, de acuerdo a las siguientes normas:

- 1. A efectos exclusivos del reparto de propinas, el personal de la Empresa se clasifica en los cinco grupos siguientes:
 - Grupo I.- Personal de Juego y Caja
 - Grupo II.- Personal de Recepción
 - Grupo III.- Administrativos. Servicios Complementarios.
 - Grupo IV.- Mantenimiento/Operador de máquinas de Azar,
 - Grupo V.- Comercial y Relaciones Públicas.
- 2. El personal del Grupo I tendrá 45 puntos. Dentro del Grupo II, recepcionistas, tendrán 25 puntos. El veinte por ciento (20%) del monto total de las propinas se repartirá entre estos dos grupos de acuerdo con los puntos respectivamente establecidos, y dentro de cada grupo, el reparto se efectuará a partes iguales. Dicho reparto será de aplicación a partir de la autorización de la Comisión Nacional de Juego.
- 3. El dos por ciento (2%) restante de las propinas se distribuirá entre el personal del Grupo III, IV y V, de acuerdo con el siguiente reparto:

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

- Personal que tiene jornada diurna 10 puntos
 - Personal que tiene jornada de Sala de Juegos 20 puntos.
4. Exclusivamente para el personal en relación directa con las Mesas de Juego, es decir, Croupieres y Cajeros, se establece como incentivo una participación adicional del tronco de propinas consistente en lo siguiente:
Sobre el exceso de 30.050,61 euros de recaudación mensual, se repartirá igualmente un quince por ciento (15%) de dicho exceso.
 5. Si la recaudación anual excede de 601.012,10 euros, se repartirá entre todo el personal un tres y medio por ciento (3,5%) de su total, a partes iguales, y 1% más del total cuando la recaudación llegue a 1.202.024,21 euros.
 6. La Empresa abonará a cada trabajador, mensualmente, una cantidad equivalente al siete por ciento (7%) del importe percibido en concepto de propinas, durante el mes correspondiente, y devengadas conforme a lo establecido en este artículo, incluido lo que se devengue por aplicación de lo dispuesto en el apartado D) que tendrá pago anual
 7. Además se repartirá mensualmente un nueve por ciento (9%) del total recaudado, de la misma forma que se hace el reparto mensual, a excepción de lo que se refiere al 7% de lo cobrado, que en lo referente a este apartado no se cobrará.
 8. Si al finalizar el año restase alguna cantidad para que el porcentaje repartido entre los trabajadores alcance el cuarenta y siete (47%) la diferencia se abonará entre éstos de la misma forma que se hace el reparto mensual.

Si la recaudación anual alcanza 1.202.024,21 euros, el porcentaje repartido entre los trabajadores será del 48 %.
 9. Mensualmente, y una vez realizados los repartos de propinas mencionados en los puntos anteriores, se repartirá entre el personal del Grupo IV, el 1% del tronco total entre todos los trabajadores de dicho grupo que realicen funciones de mantenimiento.
 10. Al final del año, y una vez realizados todos los repartos anteriormente mencionados, se procederá al reparto del 5% del tronco total de propinas entre todos los trabajadores que estén o hayan estado de alta en la empresa en el año en curso, prorrateándose hasta la fecha de baja para aquellos trabajadores que hayan causado baja en la misma.

Artículo 19º.- SALARIOS

La empresa abonará en el año **2.015**, los salarios establecidos en el Anexo I, que corresponden a un incremento del 2% sobre los salarios actuales, toda vez que se alcanzaron los objetivos marcados al efecto, durante la negociación del presente convenio colectivo.

Para el año **2016**, se establece un incremento salarial condicionado a la consecución de unos objetivos que se detallan en el artículo siguiente. Este incremento, si procede, se aplicará sobre los salarios establecidos en el Anexo I.

Artículo 20º.- REVISION SALARIAL

Para los años 2015 y 2016, se establece la siguiente revisión salarial, que se aplicará a los siguientes conceptos:

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

Tabla Salarial, Plus de Asistencia y Puntualidad, Plus Transporte y Plus de Mantenimiento.

Incremento año 2015: Los atrasos generados por la aplicación del 2% de incremento sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2014, se abonarán en un solo pago junto con la nómina de abril de 2016.

Incremento año 2016: Se acuerda condicionar un posible incremento salarial, para el año 2016, al cumplimiento de unos objetivos cuantificados de la siguiente manera:

- Se incrementará un 1% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 60%.
- Se incrementará un 1,5% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 59%.
- Se incrementará un 2% si el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 58%.
- Se incrementará con el IPC real del ejercicio 2016, con un mínimo de un 2% en caso de que aquel sea inferior a dicho incremento, siempre y cuando el ratio Coste de Personal/ Ingreso Neto es menor o igual a 57%.

Las variables para el cálculo del ratio de este ejercicio son las mismas que las que figuran en la tabla anexa (Anexo II).

Estos incrementos no serán acumulables, aplicándose uno u otro en función del ratio resultante.

La actualización salarial del 2016 se aplicará, en su caso si procediese, una vez sean conocidas definitivamente todas las variables que influyen en el ratio, es decir cuando la empresa esté auditada o registrada, esto es, junto con la nómina correspondiente al mes de abril de 2017.

Dicho posible incremento salarial, se pacta única y exclusivamente para el año 2016 y en el supuesto de que se cumplan los requisitos necesarios para que generar el derecho al devengo del mismo. Finalizada la vigencia del convenio, el 31 de diciembre del 2016, en ningún caso continuará resultando de aplicación, así como los ratios para el cálculo del mismo, ni durante el periodo de ultractividad del Convenio, ni de ninguna de sus prórrogas.

Artículo 21º.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para el año 2015 se establece un Plus de Asistencia y Puntualidad de 69,54 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

1. La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 10,82 euros, la falta de dos días 22,24 euros y la falta de tres días la pérdida total del Plus.
2. Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 10,82 euros. Cuatro retrasos la pérdida de 22,24 euros y seis retrasos la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

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

No obstante lo anterior, dicho Plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas y en vacaciones.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procediese, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Para el año 2015 se establece un Plus de Transporte de 33,17 euros al mes repartido en 12 pagas.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procediese, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 23º.- PLUS DE LABORES DE MANTENIMIENTO

Para el año 2015 se establece un Plus de Labores de Mantenimiento, de 141,82 euros mensuales en catorce pagas, para el personal del Grupo IV que realice labores de mantenimiento.

Para el año 2016, se establece un incremento de este concepto, si procediese, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

Artículo 24º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales. (Salario base mensual)

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 25º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprenda a todos los trabajadores y que cubrirá eventos:

a) Muerte natural	12.020,24 euros
b) Incapacidad Profesional	12.020,24 euros
c) Muerte por accidente	24.040,48 euros
d) Muerte accidente de tráfico	36.060,73 euros

De igual manera, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 26º.- UNIFORMES

La Empresa suministrará dos uniformes completos anualmente, a cada empleado. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

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

Se establece la posibilidad del pago para aquellas personas que lo deseen, de la cantidad de 40 euros anuales, (por medio de un vale de compra), para la compra de un par de zapatos con las características de uniformidad establecidas por la dirección del casino. En estos casos, no se facilitarán los zapatos con la uniformidad.

Artículo 27º.- AYUDAS POR MATRIMONIO Y MATERNIDAD

Ayuda por matrimonio.

Percibirán la cantidad de 300,51 euros, quienes contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

Ayuda por Maternidad.

Sin perjuicio de los derechos que en cada caso reconozcan las Leyes a los trabajadores con ocasión de la maternidad, se acuerda que percibirán la cantidad de 150,25 euros por el nacimiento de cada hijo, así como el complemento durante su baja maternal, que le garantice el cien por cien del salario correspondientes a su categoría en la tabla salarial. Para ello, es necesario que tenga el período de carencia necesario y una antigüedad en la empresa superior a los 6 meses.

También tendrá derecho a la reducción durante nueve meses, de una hora en su jornada laboral, a partir de su reincorporación al trabajo una vez finalizada su baja maternal.

Artículo 28º.- ABUSO DE LA AUTORIDAD

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 29.- PROPINAS DEL GUARDARROPA

Las propinas recaudadas en guardarropa entran a formar parte del tronco general.

Artículo 30.- COMPLEMENTOS POR I.T.

La Empresa complementará, en caso de Incapacidad Temporal, las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

- a) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cuatro y el cinco por ciento, se complementará hasta el 100% del salario.
- b) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cinco y el seis por ciento, se complementará hasta el 87,50% del salario.
- c) Si la tasa de absentismo laboral mensual excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.
- d) Si durante las vacaciones se producen períodos de IT, estos interrumpen el

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

cómputo vacacional.

- e) Para el cálculo del tanto por ciento de absentismo no se tendrá en cuenta la baja por maternidad y riesgo durante el embarazo ni licencias retribuidas.
- f) Si un trabajador estuviese en situación de I.T. menos de QUINCE (15) días al año, percibirá el 100% del salario, independientemente del absentismo existente.
- g) Durante las situaciones de baja por accidente de trabajo, se complementará hasta el 100% del salario.
- h) Durante las situaciones de baja de I.T., accidente e intervención quirúrgica, que requieran hospitalización superior a dos días, se complementará hasta el 100% del salario.
- i) Durante las situaciones de baja por enfermedad grave y si el trabajador voluntariamente aporta un informe médico que justifique la gravedad de la misma, la Dirección de la Empresa valorará la posibilidad de complementar dicha baja hasta el 100% del salario.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 31º.- GARANTIAS SINDICALES

En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, además de las siguientes:

- a) Cada miembro del Comité de Empresa Sindical dispondrá de VEINTICINCO horas mensuales retribuidas para el ejercicio de la acción sindical y laboral, dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros y de un mes para otro, así como entre los miembros del Comité y Delegado Sindical pertenecientes al mismo sindicato.
- b) La Empresa entregará mensualmente la cantidad de 300,51 euros al Comité de Empresa, para la atención de sus gastos.
- c) En el recinto del Casino, el Comité dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablero de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el TC-1 y el TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 32º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la salud y prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considerará necesario crear la figura del Delegado de Prevención.

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

Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte del Comité de Empresa, dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este delegado conjuntamente con el Comité de Salud Laboral tendrá como principal misión desarrollar la Ley 3 1/1995 de 8 de noviembre en el ámbito de la Empresa Gran Casino del Sardinero, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la empresa.

Artículo 33º.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

Se estará a lo que determine la Ley sobre la materia, aportando la Empresa una cantidad mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 34º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES AL PERSONAL

La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 18.030 euros (3.000.000.- Ptas.) anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya cuantía máxima de concesión se fija en 1.202 euros anuales. El plazo máximo de amortización será de diez meses.

Artículo 35.- COMPROMISO INGRESO NOMINA

La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina el último día de cada mes, en el Banco domiciliado de cada empleado.

Artículo 36.- CONTRATACIÓN

La contratación laboral que se realice en la Empresa se efectuará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

La Empresa entregará una copia básica de todos los contratos que se efectúen, a los representantes legales de los trabajadores, siempre y cuando exista obligación de formalizarla.

Artículo 37.- FORMACION PROFESIONAL

El Comité de empresa participará en los planes de Formación Profesional que se efectúen en la Empresa.

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

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL 1ª

COMPENSACIÓN DIAS CONVENIO ANTIGUO

Los trabajadores que a 31 de diciembre del 2.001, tuvieran contrato indefinido en la empresa, disfrutarán del siguiente sistema de descansos y compensación de días:

Siete semanas por vacaciones y trabajo en festivos.

Dos días de libre disposición.

Un día de mutuo acuerdo.

Quienes por necesidades de la empresa, trabajasen los días 31 de diciembre y 1 de mayo, recibirán en compensación, dos días libres por cada uno de los días trabajados.

Los trabajadores que en los días citados no trabajasen, no percibirán compensación alguna, salvo aquellos que en referidos días estuvieran de vacaciones, de descanso semanal o de permiso retribuido, que serán compensados con un día de descanso.

Los días de libre disposición no podrán ser disfrutados por más de dos trabajadores al mismo tiempo, debiendo solicitarse con una antelación mínima de 60 días.

CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Ayuda Escolar.

Se acuerda que todos los trabajadores que al 31 de diciembre del año 2.001, tuvieran un contrato indefinido, perciban la cantidad de 120,20 Euros anuales, por hijo en edad escolar, comprendida a estos efectos entre los 6 y los 25 años, siempre que acreditasen con certificado de escolarización, la presencia en centros escolares. Esta certificación, no será necesaria entre los 6 y los 16 años.

CLAUSULA ADICIONAL 3ª

Se reconoce un plus denominado Complemento Personal Garantizado no compensable ni absorbible con motivo de la supresión de las siguientes categorías: Inspector A, Inspector B; Croupier 1ª, Cajero 1ª, Cajero 2ª y Recepcionista/Fisonomista 1ª, Operador/Oficial de 1ª y AYTE.Mantenimiento/Op.Máquinas.

Este Complemento Personal Garantizado, se abonará en los doce meses y en las dos pagas extraordinarias.

Los antiguos pluses de derechos adquiridos, antigüedad, funciones de fisonomista y funciones jefe de mesa, junto con las diferencias salariales de las categorías eliminadas en este convenio, pasarán a formar parte del Complemento Personal Garantizado, el cual será reflejado en un acuerdo individual con aquellos trabajadores que tengan derecho al cobro del mismo.

Para los años 2015 y 2016 se establece un incremento de este concepto, si procediese, según lo estipulado en el art. 20 de este convenio.

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

CLAUSULA ADICIONAL 4ª

Cuando un trabajador pase a prestar sus servicios en un departamento distinto al habitual, pasará a percibir las propinas que correspondan al nuevo departamento, y la Empresa, le complementará la cantidad equivalente hasta alcanzar la cifra que percibía en el departamento anterior, excepto en los casos en que dicho cambio, sea propuesto por iniciativa del trabajador.

En Santander a 22 de marzo de 2016

Por la Empresa:

D. José Luis Seoane Martínez

Por el Comité de Empresa

D. Francisco Vega Gonzalo

D. Santiago Casar Varona

Dña. Mónica Fernández Marcos

D. Cristóbal Rivero Pérez

D. Eliseo Enrique Gallego

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

ANEXO 1		Convenio 2015-2016	
GRAN CASINO DEL SARDINERO		TABLA SALARIAL - 2015 DEFINITIVA	
GRUPO I : JUEGO			
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Jefe de Sector A	45 puntos	1.740,22	24.363,07
Jefe de Sector B	45 puntos	1.462,49	20.474,89
Croupier A	45 puntos	982,06	13.748,90
Croupier B	45 puntos	912,83	12.779,64
Aspirante Croupier A	45 puntos	806,46	11.290,38
Aspirante Croupier B	45 puntos	702,61	9.836,57
GRUPO II : CAJA			
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Cajero A	45 puntos	912,83	12.779,64
Cajero B	45 puntos	806,46	11.290,38
Aspirante Cajero	45 puntos	702,61	9.836,57
GRUPO III : RECEPCION			
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Recepcionista/Fisonomista A	25 puntos	811,52	11.361,28
Recepcionista/Fisonomista B	25 puntos	781,13	10.935,86
Asp. Recepcionista/Fisonomista	25 puntos	689,94	9.659,15
GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR			
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL
Operador de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	811,52	11.361,28
Operador de Máquinas B		781,13	10.935,86

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

Asp. Operador Máquinas		689,94	9.659,15		
GRUPO V : ADMINISTRACION					
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL		
Administrador Jefe	JORNADA DIA: 10 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	1.905,54	26.677,62		
Oficial de 1ª		1.386,62	19.412,74		
Oficial de 2ª		867,16	12.140,28		
Aux. Administración		689,94	9.659,15		
Telefonista		876,54	12.271,56		
Operador Control Accesos		689,94	9.659,15		
Secretaria Dirección		1.398,17	19.574,36		
Secretaria		1.143,03	16.002,45		
GRUPO VI : HOSTELERIA					
CATEGORIAS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE MENSUAL	SALARIOS BASE ANUAL		
Jefe de Equipo	PROPINAS HOSTELERIA	1.221,72	17.104,07		
		MENSUAL	ANUAL		
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	69,54	834,51		
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	33,17	398,08		
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	141,82	1.985,43		

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

ANEXO II

Propuesta revisión salarial Casino Sardinero

Objetivo Casino Sardinero para el ejercicio 2016. Variables que influyen en el cálculo del mismo:

Ingresos Netos:

- + Ingresos de juego
- + Ingresos de máquinas
- Tasa de juego
- Tasa de máquinas
- IAEs

Ingreso Neto Casino

Coste de personal:

- + Sueldos y Salarios
- + Seguridad Social
- + Otros costes sociales

Coste de personal Casino

Ratio presupuestado para 2016 de : “Coste de personal / Ingreso Neto” =

Tabla Objetivo – Remuneración:

Valor ratio	Incremento salarios
60%	1,00%
59%	1,50%
58%	2,00%
57%	IPC(min. 2%)

2016/5839

CVE-2016-5839

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

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-5874 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Materiales de Construcción, para el período 2015-2016.*

Código 39000305011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción para la Región de Cantabria, para el periodo 2015-2016, suscrito con fecha 28 de enero de 2016, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación de Empresarios del Sector del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT y CCOO en representación los trabajadores afectados; 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, 22 de junio de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE
COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN PARA LA REGIÓN DE
CANTABRIA**

El presente Convenio Colectivo 2015-2016 y sus anexos se suscribe en el seno de su comisión negociadora entre la asociación de empresarios del sector del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria y los sindicatos UGT Cantabria y CCOO Cantabria.

Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos del presente Convenio obligan y serán de aplicación a las relaciones laborales entre todas las Empresas dedicadas a la actividad de Comercio de Materiales de Construcción, radicantes en Cantabria, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas y a todos los trabajadores que de ellas dependan, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato de trabajo.

Artículo 2º.- AMBITO TEMPORAL. ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día **1º de enero de 2015** y tendrá una duración de **DOS AÑOS** finalizando el día **31 de diciembre de 2016**. Se considerará automáticamente denunciado en tiempo y forma el día **31 de diciembre de 2016**.

Aunque se produzca la denuncia del Convenio y/o su vencimiento, las relaciones laborales entre las partes afectadas continuará rigiéndose por las normas del presente Convenio hasta en tanto no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 3º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras salariales o de otro orden que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente concedan las Empresas, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente Convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo sean superiores a los ingresos totales o anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

CAPITULO II
PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 4º.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo,

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

se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece .

CAPÍTULO III **RETRIBUCIONES**

Artículo 5º.- SALARIOS Y REVISIÓN

Durante cada uno de los años de vigencia se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en las tablas salariales que se acompañan como ANEXO NUMERO 1.

En el año 2015 se incrementan los salarios vigentes al 31/12/2014 el 1%.

Para el año 2016 los salarios actualizados del año 2015 se incrementan a partir del 1 de enero de 2016, en un 1%.

El Plus de Convenio será abonado por las Empresas a sus trabajadores en todos los días que estos acudan a su trabajo, así como en domingos, festivos, vacaciones y permisos con sueldo, licencias reglamentarias y establecidas en el presente Convenio y ausencias de representantes sindicales por razones de su cargo.

Este Plus de Convenio incrementará los devengos de las gratificaciones extraordinarias y de la paga anual de beneficios, pero no se abonará ni computará para la antigüedad.

Artículo 6º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de “**paga de verano**” y “**paga de navidad**” que serán abonadas respectivamente antes del 15 de julio y 20 de diciembre de cada año y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La paga de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio. La paga de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Asimismo todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una paga de beneficios que se abonará dentro del mes de marzo de cada año y su importe será proporcional al número de días efectivos trabajados durante el año inmediatamente anterior.

Las tres pagas los serán por una cuantía equivalente a 30 días de salario base, más el plus de convenio, incrementados con la antigüedad.

Artículo 7º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Desde el 1º de abril de 2006 se mantienen y consolidan los importes que por el concepto de “antigüedad” tenga cada trabajador, adicionándoles el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

El importe se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir que no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, no siendo tampoco susceptible de absorción ni compensación, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato

CVE-2016-5874

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

de trabajador afectado. Este complemento se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de "ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos bienes y/o quinquenios por antigüedad en el futuro, y como compensación se establece un incremento del 8,50% sobre el salario base vigente al día 31 de marzo de 2.006, que se incorporará a la tabla salarial anexa, adicionándolo al salario base.

CAPÍTULO IV **VACACIONES Y LICENCIAS**

Artículo 8º.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Si las vacaciones se disfrutan fraccionadamente, 15 días naturales se disfrutarán entre el 1º de mayo y el 31 de octubre, siempre que se encuentren trabajando el 75% del personal de la Sección a que pertenezca el peticionario.

Artículo 9º.- LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a).- Por matrimonio del trabajador: Diecisiete días.
- b).- Por fallecimiento de padres, cónyuge, e hijos propios o afines: Cinco días.
- c).- Por nacimiento de hijo propio o hijos afines, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padres, cónyuge e hijos propios o afines: Tres días.
- d).- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos afines y consanguíneos, padres políticos, hermanos o descendientes afines y consanguíneos que no sean hijos: Dos días.

En los supuestos de licencia b), c) y d) cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la citada licencia aumentará en dos días más.

e).- Para el cumplimiento de deberes de carácter público: Su disfrute se ajustará a su regulación reglamentaria.

f).- Por boda de padres, hijos y hermanos consanguíneos: Un día.

g).- Los trabajadores por lactancia de un hijo de menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una, o podrá reducir este derecho a una disminución en media hora con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

De acuerdo con el empresario, los trabajadores podrán optar por las siguientes opciones:

Opción de reducción acumulada: podrá acumular el total de horas por permiso de lactancia, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de la jornada será de una hora por día laborable.

Opción de reducción acumulada por periodos: podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo en la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

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

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores para el disfrute de estos permisos retribuidos, el interesado deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución del trabajador a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, el trabajador será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

h) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario, y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

Las licencias pactadas en el presente artículo serán aplicables a las uniones y convivencias de hecho, siempre que se haya acreditado tal circunstancia ante la empresa con una antelación de tres meses, o desde el momento de incorporación del trabajador a la empresa en los casos de nuevas contrataciones.

CAPÍTULO V **JORNADA LABORAL**

Artículo 10º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral del personal afectado por el presente convenio será de 1.792 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, distribuidas de lunes a sábado.

El trabajo en sábado queda en todo caso restringido a los centros de trabajo que constituyan establecimientos comerciales abiertos al público en general y limitado a cuarenta sábados al año.

A los anteriores efectos, serán inhábiles con carácter obligatorio el sábado de la Semana Santa, el último sábado del mes de julio, todos los del mes de agosto y el primer sábado del mes de septiembre.

El resto de los sábados inhábiles se establecerán en base a los calendarios laborales anuales en función de las distintas fiestas nacionales, locales y autonómicas y puentes que puedan surgir en base a las mismas.

En todo caso cada hora de trabajo en sábado computará como una hora y veinte minutos de jornada ordinaria, compensándose en tiempo libre los excesos de jornada que por ello se acumulen, siempre dentro del cómputo máximo anual anteriormente establecido.

A aquellos trabajadores que pertenecieran a la plantilla de la empresa al 31 de diciembre de 2014, les será reconocida la condición más beneficiosa a que pudieran tener derecho, en función de la regulación

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

que el trabajo en sábado tenía hasta la entrada en vigor del presente convenio, sin que se les pueda aplicar a tales efectos los principios de compensación y absorción que regula el artículo 3 del presente convenio. Las indicadas condiciones se revalorizarán en los mismos plazos y porcentajes que se pacten para los salarios en el convenio y se recogerán de forma específica en las Tablas Salariales Anexas.

Artículo 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, en la forma prevista en el artículo 35 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Salvo pacto individual en contrario, la retribución de las horas extraordinarias se determinará por la ecuación siguiente:

$$\frac{(\text{salario base} + \text{plus convenio}) \times 365 + \text{pagas extras}}{\text{jornada anual}}$$

Sobre la cifra resultante se aplicará un incremento del 35%, y ello dará el importe de la hora extraordinaria.

El empresario podrá acordar con el trabajador compensar las horas extraordinarias realizadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la forma prevista en el citado artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI **OTROS DERECHOS**

Artículo 12º.- PRENDAS DE TRABAJO

Se facilitará por las Empresas al personal del grupo 4º, con la excepción de telefonistas, dos buzos al año, sin que en ningún caso puedan ser compensados en metálico.

En casos especiales y previa justificación, se facilitará una tercera prenda.

El personal dependiente recibirá dos prendas al año, dos uniformes o prendas identificativos de la empresa, si existiesen.

Artículo 13º.- GARANTÍA DE DERECHOS SINDICALES

Las empresas reconocen a los Comités de empresa o Delegados de Personal elegidos legalmente las garantías establecidas para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- Contratos para la formación: Tendrán regulada la relación laboral por la normativa específica con las siguientes limitaciones:
 - Serán categorías de objeto de este contrato, hasta por dos años, las de administrativo y dependiente.
 - Los salarios serán del 80% durante el primer año de contrato y del 90% durante el segundo, en ambos casos calculados sobre el salario de la categoría objeto de formación.
- Contratos en prácticas:
 - Salario: percibirán el 85% el primer año y el 95% el segundo año, calculados sobre el salario de la categoría correspondiente.
- Contratos de “eventuales” tendrán los mismos derechos que los fijos o indefinidos.

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

Los trabajadores con condición de fijos o indefinidos no supondrán menos del 60% de los trabajadores de la plantilla de cada empresa del sector.

Los trabajadores y sus representantes legales recibirán una copia del contrato de trabajo, o prorroga del mismo, que firmen, una vez que esté legalmente cumplimentado y en el plazo máximo de 10 días después de la firma por las partes afectadas.

Dada la específica actividad del sector y ante el paro existente, se acuerda que todos los trabajadores que sean contratados por las empresas lo serán directamente a través del Servicio Público de Empleo o de las agencias de colocación legalmente autorizadas.

Igualmente se acuerda que se pueden utilizar las siguientes modalidades contractuales temporales y en los supuestos que se indican:

- Contrato de aprendizaje conforme a lo establecido en su regulación legal.
- Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Contrato por circunstancias de la producción para atender las exigencias circunstanciales del mercado.
- Contrato por obra o servicio determinado y contrato en prácticas.

Sin perjuicio de las modalidades contractuales anteriormente consignadas, en el supuesto de que durante la vigencia del convenio se dictase alguna disposición legal por la que se creasen modalidades distintas, las empresas podrán libremente acogerse a las mismas, cualquiera que sea su naturaleza.

Las empresas de trabajo temporal aplicarán las retribuciones que se fijan en el presente convenio a los trabajadores que ponga a disposición de las empresas del sector de comercio de materiales de construcción.

Artículo 15º.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE

Las empresas vendrán obligadas a concertar, con primas integras a su cargo, en el plazo de tres meses, una póliza de seguros, en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por causa de accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere", que garantice a los trabajadores accidentados, o a sus derecho-habientes en el caso de fallecimiento, la percepción de las indemnizaciones siguientes:

- a) 14.347,46 euros en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.
- b) 25.091,23 euros en caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta derivadas de la misma contingencia.

Estas indemnizaciones son compatibles con las pensiones o indemnizaciones que le pueda corresponder percibir al trabajador de la Seguridad Social.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derecho-habientes con cargo al contrato de seguro de accidentes que se conviene en este artículo, se considerarán como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

Artículo 16º.- INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD Y SALUD LABORAL.

Las empresas abonarán íntegramente el salario base, plus de convenio, antigüedad y prorrata de pagas extraordinarias en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementaran las prestaciones que el trabajador deba recibir en la siguiente forma y supuestos:

Durante los tres primeros días de baja por ingreso hospitalario, intervención quirúrgica o enfermedad coronaria el 60% del salario base, plus de convenio, antigüedad y prorrata de pagas extraordinarias.

A partir del día 31 inclusive de la baja, el complemento con cargo a la empresa por los mismos conceptos será de un 15%.

A los supuestos de suspensión por maternidad y riesgo en el embarazo se les aplicara lo legalmente previsto, salvo que resultase más favorable la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores.

Artículo 17º.- FORMACION

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las empresas a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran, con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, podrán acordar con los mismos, siempre que realicen aquellos fuera de la jornada de trabajo, la financiación de gastos que se les ocasionen como consecuencia de referidos estudios.

Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrá permutarse sus turnos siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa, por necesidades de cursos de formación u otras necesidades de carácter formativo que se justifiquen.

Artículo 18º.- JUBILACION ANTICIPADA

Durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes, aquellos trabajadores que con arreglo a convenios preexistentes, que pudieran estar vigentes y fuesen legalmente validos, en las condiciones establecidas en los mismos, podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

Fuera de los anteriores supuestos se estará en esta materia a la legislación vigente.

Artículo 19º.- CONTRATO DE RELEVO

Siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y en las condiciones legalmente establecidas, podrá celebrarse contratos de relevo que permitan la jubilación parcial de los trabajadores afectados por este convenio.

Quedan a salvo los derechos de aquellos trabajadores que en base a convenios preexistentes, que pudieran estar vigentes y fuesen legalmente validos, puedan acogerse a los mismos en orden a concertar su relevo con la empresa. En estos casos el trabajador deberá formular su solicitud a la empresa concediendo a la misma un preaviso de al menos tres meses.

Artículo 20º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que aquellas empresas que se encuentren en los supuestos legalmente previstos podrán acogerse a la inaplicación del presente Convenio en aquellos aspectos a que se refiere la norma anteriormente citada en su apartado 3.

El procedimiento que deberán llevar a cabo las empresas para poder acogerse a la inaplicación del convenio en cualquiera de las cuestiones a que se refiere el artículo 82.3 a que anteriormente se ha hecho referencia, será el que al efecto se establece en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21º.- RECIBO FINIQUITO

Las empresas tendrán obligación de entregar, previo la rescisión de un contrato de trabajo, la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales, salvo que el propio trabajador renunciase a la notificación a estos últimos. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable, al sindicato en que esté afiliado el trabajador salvo que el mismo renuncie a dicho traslado.

Artículo 22º.- PERIODO DE PRUEBA

Para los trabajadores de nueva contratación y que no hayan tenido anteriormente relación laboral con la empresa, se establece un periodo de prueba de:

Para titulados superiores:	6 meses
Para viajantes y corredores de plaza:	6 meses
Para dependientes:	3 meses
Para el resto de categorías:	1 mes, salvo en los contratados por plazo inferior al año, en cuyo caso el periodo de prueba sería de 15 días.

Artículo 23º.- DIETAS

Para los trabajadores que por necesidades de trabajo tengan que desplazarse desde su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

Por comida 11,00 euros durante el primer año de vigencia y 11,50 durante el segundo
En los desplazamientos en que utilicen su propio vehículo, 0,19 euros/km.

CAPÍTULO VII **FALTAS Y SANCIONES**

Artículo 24º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. 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.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

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

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun 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.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u 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.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. 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 propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
17. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
18. El acoso moral o psicológico que promueva un superior jerárquico o compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

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 cualesquiera clase de faltas, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones por faltas graves y muy graves se notificaran asimismo al comité de empresa o delegados de personal, según proceda.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General

SANCIONES MÁXIMAS

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

- 1ª **Por faltas leves.**- Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2ª **Por faltas graves.**- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- 3ª **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.

PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días 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.

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

CAPÍTULO IX **CLASIFICACION DE PERSONAL**

Artículo 25º.- GRUPOS PROFESIONALES Y POLIVALENCIA

En función de sus respectivas categorías, los trabajadores pertenecientes al ámbito personal de este convenio quedaran adscritos a los grupos profesionales que se definen en el Anexo II.

Las partes expresamente acuerdan la polivalencia funcional de los trabajadores entre las distintas categorías correspondientes al mismo grupo profesional en que cada trabajador se encuentre encuadrado, siempre que la cualificación académica o profesional sea compatible.

Para la asignación de funciones en materia de polivalencia la empresa tendrá siempre presente la titulación bajo la cual se celebró el contrato de trabajo y también que la cualificación académica o profesional sea compatible con la función a desarrollar.

No obstante lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador en la empresa será en todo caso la que corresponde a su categoría profesional y puesto de trabajo.

En lo no contemplado anteriormente, la movilidad funcional queda sujeta a lo que dispone para el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o norma que en el futuro pudiera sustituirlo.

CAPÍTULO X **APLICACIÓN DEL CONVENIO**

Artículo 26º.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio.

Las misiones de esta Comisión serán las siguientes:

- a).- Interpretación y aplicación de la totalidad del articulado del presente Convenio.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión se reunirá a instancia de dos cualesquiera de los miembros de la misma, que representen bien a las empresas, bien a los trabajadores.

De toda cuestión que se someta a su conocimiento se dará traslado a las empresas y a los representantes de los trabajadores, para que en el plazo máximo de una semana remitan a la Comisión informe sobre aquella.

Vencido el plazo antedicho, la Comisión resolverá en el plazo máximo de otros quince días, manteniendo para ello cuantas reuniones considere precisas o necesarias.

Las decisiones definitivas que adopte sobre las cuestiones sometidas a su conocimiento, serán notificadas a las empresas y a los representantes de los trabajadores.

Caso de discrepancias contra dichas decisiones, se podrá hacer uso de lo que se dispone en el artículo siguiente sobre Resolución de Conflictos, y de no alcanzarse acuerdo, quedaran a salvo del ejercicio de las acciones jurisdiccionales pertinentes.

Artículo 27º.- RESOLUCION DE CONFLICTOS.

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

1.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de Conflictos Laborales, o aquel que se encuentre vigente.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como tramite 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 tramite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

2.- Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41, apartados 3 a 7, ambos inclusive.

Artículo 28º.- NORMAS SUPLETORIAS

Ambas partes acuerdan que en todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. EXTRACTO DE OBLIGACIONES DERIVADAS DE DISTINTAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS

Las partes, en orden a facilitar a los trabajadores la información de carácter legislativo más trascendente en materia de relaciones laborales acuerdan transcribir sucintamente un extracto de las mismas.

Estatuto de los Trabajadores:

* **SUCESIÓN DE EMPRESA:** El cambio de titularidad a la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado a los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos Inter-vivos, el cedente y en defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años a las obligaciones laborales nacidas con la anterioridad a la transmisión y que no fueran satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

*** SALUD LABORAL**

Los trabajadores tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

Las empresas en cumplimiento del dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos están obligadas a realizar un reconocimiento medico específico anual en relación con las funciones del puesto de

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

trabajo que desarrolle. En los casos de trabajadores que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para el trabajador, quién en caso de negativa podrá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados de prevención o representantes legales, o directamente al empresario en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores con un centro o servicio medico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará desde el primer mes de embarazo y dentro de su categoría profesional el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

Trabajos con P.V.D.: Los puestos de trabajos en las pantallas se ajustaran a sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación del mobiliario, del equipo, luminosidad, etc.).

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento medico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas (protocolo de P.V.D.).

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones del puesto de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantalla.

Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras:

*** DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.

No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.

Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.

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.

Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.

Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su jornada laboral habitual.

Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similar.

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

ANEXO NUMERO I

	vigente del 1/01/15 al 31/12/15			vigente del 1/01/16 al 31/12/16		
	Salario Base	Plus Convenio	Total mes	Salario Base	Plus Convenio	Total mes
Convenio de Comercio Materiales de Construcción						
GRUPO II						
Jefe de Personal.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe de Compras.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe de Ventas.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Jefe Administrativo.....	805,64 €	271,41 €	1.077,05 €	813,70 €	274,12 €	1.087,82 €
Encargado General.....	805,64 €	211,10 €	1.016,74 €	813,70 €	213,21 €	1.026,91 €
GRUPO III						
Jefe de Almacén.....	805,64 €	200,42 €	1.006,06 €	813,70 €	202,42 €	1.016,12 €
Jefe de Sucursal.....	805,64 €	196,91 €	1.002,55 €	813,70 €	198,88 €	1.012,58 €
Encargado Establecimiento.....	805,64 €	189,85 €	995,49 €	813,70 €	191,75 €	1.005,45 €
Jefe de Sección.....	805,64 €	182,74 €	988,38 €	813,70 €	184,57 €	998,27 €
GRUPO IV						
Técnico	805,64 €	203,84 €	1.009,48 €	813,70 €	205,88 €	1.019,58 €
Profesional Oficio 1ª	805,64 €	203,84 €	1.009,48 €	813,70 €	205,88 €	1.019,58 €
Oficial Administrativo.....	805,64 €	200,42 €	1.006,06 €	813,70 €	202,42 €	1.016,12 €
Capataz.....	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Viajante.....	805,64 €	182,74 €	988,38 €	813,70 €	184,57 €	998,27 €
Dependiente	805,64 €	175,62 €	981,26 €	813,70 €	177,38 €	991,08 €
GRUPO V						
Profesional Oficio 2ª	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Conductor.....	805,64 €	193,12 €	998,76 €	813,70 €	195,05 €	1.008,75 €
Mozo Especializado.....	805,64 €	182,09 €	987,73 €	813,70 €	183,91 €	997,61 €
Auxiliar Administrativo.....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
GRUPO VI						
Mozo.....	805,64 €	172,29 €	977,93 €	813,70 €	174,01 €	987,71 €
Telefonista/ recepcionista.....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
Conserje/ vigilante.....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
Personal de limpieza.....	805,64 €	164,98 €	970,62 €	813,70 €	166,63 €	980,33 €
Trabajo en sábados. Condición más beneficiosa aplicable a los trabajadores con una antigüedad anterior al 01/01/2015						
Complemento por jornada completa			31,55 €			31,87 €
Complemento por media jornada			15,78 €			15,94 €

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

ANEXO II

DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO II

Formación teórica o adquirida en la práctica equivalente a Titulado de grado superior o doctorado. A las órdenes inmediatas de la dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades del puesto.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

GRUPO III

Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada con estudios específicos.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

GRUPO IV

Formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar.

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad esta limitada por una supervisión directa de un responsable superior.

GRUPO V

Formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a bachiller, BUP, FP de grado medio o similar.

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas y son similares que las realizadas por el grupo VI, su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

GRUPO VI

Formación teórica básica equivalente como mínimo a graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o similar.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

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

7.5.VARIOS

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2016-5878 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación del artículo 28 de la Ordenanza reguladora del Funcionamiento de Instalaciones Deportivas. Expediente DEP/898/2016.*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión de 31 de mayo de 2016, adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobación inicial de la modificación del artículo 28 de la Ordenanza reguladora del Funcionamiento de las Instalaciones Deportivas de Castro Urdiales, expediente DEP/898/2016.

Lo que se hace público conforme a lo dispuesto en el artículo 49.2 de la Ley 7/1985, del 2 de abril, de Bases de Régimen Local, para que en el plazo de treinta días hábiles, que cuentan desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el BOC, los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

En el caso de que no se presenten reclamaciones el acuerdo, hasta entonces provisional, se elevará automáticamente a definitivo, debiendo publicarse íntegramente la ordenanza aprobada en el BOC para su entrada en vigor.

Castro Urdiales, 20 de junio de 2016.

El alcalde,

Ángel Díaz-Munío Roviralta.

2016/5878

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

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

CVE-2016-5869 *Citación para notificación por comparecencia en expediente del Padrón Municipal de Habitantes.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 15 de junio de 2016, se ha resuelto lo siguiente:

Habiendo sido imposible practicar la notificación de las comunicaciones efectuadas por esta Alcaldía, a las personas que a continuación se relacionan, en Orden a conocer su residencia y domicilio actual, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procédase a practicar el emplazamiento de los mismos a fin de que se personen en las oficinas municipales en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, por medio de anuncios en el tablón de edictos y el Boletín Oficial de Cantabria.

Interesada: Doña Teodora Draghia.

Domicilio: Jain, 6 -P02.

Transcurrido el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de esta publicación, sin que realicen el citado trámite, en cumplimiento del artículo del 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de abril de 1997, de la subsecretaría del Ministerio de Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal de Habitantes, «Boletín Oficial del Estado» 11 de abril de 1997, se procederá al inicio de la baja de oficio.

San Felices de Buelna, 15 de junio de 2016.

El alcalde,

José A. González-Linares Gutiérrez.

2016/5869

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

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2016-5871 *Información pública de solicitud de licencia de apertura de actividad de academia de danza y música en calle Alicante, 23-bajo. Expediente 60.290/2012.*

Jesús Terán Martínez, con DNI 13.770.053-R ha solicitado de esta Alcaldía licencia de apertura para una actividad de academia de danza y música, a emplazar en la calle Alicante, número 3 - bajo.

En cumplimiento del artículo 32.4.b) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, y de lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, se abre información pública, por término de VEINTE DÍAS, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las alegaciones que estimen pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Negociado de Licencias y Autorizaciones de este excelentísimo Ayuntamiento.

Santander, 1 de octubre de 2013.

El concejal delegado (ilegible).

[2016/5871](#)

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

AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

CVE-2016-5863 *Convocatoria en expediente de regularización de la captación de agua con objeto de riego cuyo origen son los arroyos de La Olmaza, Peña Ulada y Del Valle y las balsas situadas en las localidades de Villamoñico y Revelillas.*

El Ayuntamiento de Valderredible ha iniciado el proceso para la regularización de la captación de agua con objeto de riego cuyo origen son los arroyos de "La Olmaza", "Peña Ulada" y "Del Valle" y las balsas situadas en las localidades de Villamoñico y Revelillas, a instancias de la Confederación Hidrográfica del Ebro.

Se convoca a todos los propietarios de las fincas regantes de dichas balsas para una reunión, con el objetivo de comenzar el procedimiento de constitución de la "Comunidad de Regantes Villamoñico - Revelillas" de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Texto Refundido de la vigente Ley de Aguas y siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 201 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, que tendrá lugar en:

Escuelas de Villamoñico.
viernes 15 de julio de 2016.
20:00 horas.

Orden del día:

- Nombramiento de tres personas para el proceso de Constitución de la Comunidad de Regantes.
- Acordar las bases y elaboración de los estatutos u ordenanzas y reglamentos de la Comunidad.
- Se expondrá el padrón de propietarios y fincas afectadas por el proyecto de las balsas de Villamoñico y Revelillas.

Valderredible, 17 de junio de 2016.
L. Fernando Fernández Fernández.

2016/5863

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

AYUNTAMIENTO DE VILLAESCUSA

CVE-2016-5778 *Información pública de solicitud de licencia de actividad para implantación de una estación de servicio en Liaño.*

Por doña Milagros Pellón Vela ha sido solicitada licencia municipal de actividad para la implantación de una estación de servicio (instalación para suministro y venta de combustible), en el vial municipal camino de Juenga, con conexión a la glorieta ubicada a la margen derecha del enlace a Parbayón de la Autovía Ronda de Santander, en el término municipal de Villaescusa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado de Cantabria, se abre un periodo de información pública por el termino de veinte días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones que estimen pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en la Secretaria de este Ayuntamiento.

Villaescusa, 9 de junio de 2016.

El alcalde.

Constantino Fernández Carral.

[2016/5778](#)

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

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2016-5514 *Notificación de sentencia 35/2016 en juicio verbal 1277/2015.*

Doña María Victoria Quintana García de los Salmones, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de Juicio verbal (250.2), a instancia de don Carlos Herrera Herrera, frente a Internauto Cars, S. L., en los que se ha dictado Sentencia de fecha 9.33.2016, cuyo encabezamiento y fallo del tenor literal siguiente:

SENTENCIA NÚMERO 35/2016

En Santander, a 9 de marzo de 2016.

Vistos por don Javier Gómez Hernández, magistrado juez del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Santander, los presentes autos de Juicio Verbal, seguidos en este Juzgado bajo el número 1277 del año 2015, a instancia de don Carlos Herrera Herrera, representado por la procuradora doña Sonia García Río, actuando bajo la dirección letrada de doña Inés Onandía Pérez, contra Internauto Cars, S. L., en situación de rebeldía procesal.

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por don Carlos Herrera Herrera contra Internauto Cars, S. L., debo condenar y condeno al citado demandado a pagar al demandante la cantidad de 2.176,62 euros, más los intereses previstos en el fundamento cuarto de esta sentencia, con expresa condena en costas a la parte demandada.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Internauto Cars, S. L., en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 9 de junio de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Victoria Quintana García de los Salmones.

2016/5514

CVE-2016-5514

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

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE VIGO

CVE-2016-5872 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso juicio, en procedimiento ordinario 492/2016.*

Doña Marta Lamas Alonso, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Vigo.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de doña Nuria Touriño Bargiela contra Tiendas Conexión, S. L., FOGASA, en procedimiento ordinario 492/2016 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Tiendas Conexión, S. L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el 21 de diciembre de 2016 a las 10:05 y 10:10 horas, en planta 3 - Sala 6 - Edif. Xulgados, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda este estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Tiendas Conexión, S. L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

Vigo, 13 de junio de 2016.
La letrada de la Administración de Justicia,
Marta Lamas Alonso.

2016/5872

CVE-2016-5872