

sumario

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Ayuntamiento de Cabezón de la Sal**
- CVE-2017-6345** Resolución de nombramiento de Tenientes de Alcalde. Pág. 17377
CVE-2017-6346 Resolución de nombramiento de los miembros de la Junta de Gobierno Local. Pág. 17378
- Ayuntamiento de Reocín**
- CVE-2017-6330** Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil. Pág. 17379

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- Consejería de Sanidad**
- CVE-2017-6336** Resolución por la que se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a la categoría estatutaria de Facultativo Especialista de Área de Endocrinología y Nutrición de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y plazas ofertadas. Pág. 17380
- Servicio Cántabro de Salud**
- CVE-2017-6318** Corrección de errores a la resolución por la que se convoca el procedimiento especial de selección para la cobertura de una plaza de Facultativo Especialista de Área de Medicina Interna de la Gerencia de Atención Especializada del Área I: Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Pág. 17383

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio**
- CVE-2017-6344** Relación de contratos menores correspondientes al segundo trimestre de 2017. Pág. 17384
- Universidad de Cantabria**
- CVE-2017-6347** Anuncio de formalización del contrato de obra de rehabilitación energética de salas de calderas en la Universidad de Cantabria (Pabellón del Gobierno, Instituto de Física de Cantabria y Pabellón Polideportivo). Expediente 2017/ABROBR001. Pág. 17389

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Ayuntamiento de Laredo**
- CVE-2017-6361** Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 3/17. Pág. 17391
CVE-2017-6362 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 4/17. Pág. 17392

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CVE-2017-6321	Ayuntamiento de Las Rozas de Valdearroyo Exposición pública de las cuentas generales de 2015 y 2016.	Pág. 17393
CVE-2017-6368	Ayuntamiento de Liérganes Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito número 5/2017.	Pág. 17394
CVE-2017-6322	Ayuntamiento de Ramales de la Victoria Exposición pública de la cuenta general de 2016.	Pág. 17396
CVE-2017-6320	Junta Vecinal de Gibaja Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2017.	Pág. 17397
CVE-2017-6323	Junta Vecinal de Ontoria y Vernejo Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2016.	Pág. 17398
CVE-2017-6334	Junta Vecinal de Pámanes Aprobación definitiva del presupuesto general de 2017 y bases de ejecución.	Pág. 17399
CVE-2017-6363	Junta Vecinal de Santa María de Cayón Exposición pública de la cuenta general de 2016.	Pág. 17401
CVE-2017-6324	Junta Vecinal de Solórzano Aprobación definitiva del presupuesto general de 2017.	Pág. 17402

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CVE-2017-6388	Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación Extracto de la Orden del consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 6 de julio de 2017, por la que se convocan para el año 2017 ayudas para inversiones productivas en acuicultura en Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (2014-2020).	Pág. 17403
CVE-2017-6389	Extracto de la Orden del Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 6 de julio de 2017, por la que se convocan para el año 2017 las ayudas a inversiones realizadas por cofradías de pescadores de Cantabria cofinanciadas por el fondo europeo marítimo y de la pesca (2014-2020).	Pág. 17405
CVE-2017-6396	Extracto de la Orden del Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 7 de julio de 2017, por la que se convocan las ayudas a los ayuntamientos para la realización de obras nuevas y de mejora de las infraestructuras agrarias.	Pág. 17407
CVE-2017-6404	Extracto de la Orden MED/29/2017, de 3 de julio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las ayudas a las asociaciones de ganaderos para el fomento de las razas autóctonas españolas para el año 2017.	Pág. 17408
CVE-2017-6159	Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio Orden INN/29/2017, de 23 de junio, por la que se convocan tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.	Pág. 17410
CVE-2017-6393	Extracto Orden INN/29/2017, de 23 de junio, por la que se convocan tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.	Pág. 17419
CVE-2017-6387	Ayuntamiento de Camargo Corrección de errores del anuncio publicado en el BOC de 7 de julio de 2017 relativo al extracto de la convocatoria de ayudas sociales a conceder por el Ayuntamiento de Camargo con cargo al Fondo de Suministros Básicas.	Pág. 17421

CVE-2017-6328 **Ayuntamiento de Polanco**
Aprobación y exposición pública de nueva convocatoria para la concesión de ayudas al fomento del deporte. Pág. 17422

CVE-2017-6331 **Ayuntamiento de Torrelavega**
Anuncio de concesión de subvención directa. Expediente 21/2017-CONC_SUBVIND. Pág. 17423

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

CVE-2017-6335 **Ayuntamiento de Ruesga**
Aprobación inicial y exposición pública del Censo Anual de Edificios que deban someterse al Informe de Evaluación del Edificio, de edificios de entre 50 y 65 años de antigüedad. Pág. 17424

CVE-2017-6409 **Ayuntamiento de Santander**
Aprobación inicial del Estudio de Detalle de ordenación de volúmenes y rasantes del equipamiento deportivo privado 1.375. Pág. 17426

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CVE-2017-6338 **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos del Sindicato Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.-CANTABRIA), Depósito número 39000058. Pág. 17427

CVE-2017-6339
Requerimiento de adaptación de estatutos al Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales. Pág. 17428

CVE-2017-6340
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Reocín, para el periodo 2017-2020. Pág. 17430

CVE-2017-6341
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa Nueva Baking Systems S.L.U. (antes Bosch), para el periodo 2016-2019. Pág. 17496

7.4. PARTICULARES

CVE-2017-6332 **Particulares**
Información pública de extravío del Título de Técnico en Gestión Administrativa. Pág. 17533

7.5. VARIOS

CVE-2017-6326 **Ayuntamiento de Reinosa**
Notificación de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Pág. 17534

CVE-2017-6369 **Ayuntamiento de Valderredible**
Aprobación provisional y exposición pública de la Ordenanza Municipal reguladora de Los Vertidos y Depósitos de Productos, Materiales y Sustancias Nocivas, Peligrosas y Contaminantes. Pág. 17536

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

CVE-2017-6412	Juzgado de lo Social Nº 3 de Santander Citación para celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 324/2017.	Pág. 17537
CVE-2017-6264	Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 1 de Laredo Notificación sentencia 118/2017 en procedimiento ordinario LPH 249.1.8.	Pág. 17538

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2017-6345 *Resolución de nombramiento de Tenientes de Alcalde.*

Tras la celebración del Pleno Extraordinario, de fecha 29 de junio de 2017, por el cual se proclama alcalde-presidente del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a D. Víctor Manuel Reinoso Ortiz, en virtud de las atribuciones que me confieren los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales,

RESUELVO

Primero. Designar como tenientes de alcalde del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a los siguientes Concejales, miembros de la Junta de Gobierno Local:

- Dña. M^a Isabel Fernández Gutiérrez (primer teniente de alcalde).
- Dña. Marián Suero Díaz (segundo teniente de alcalde).
- D. Francisco Javier Gutiérrez Iglesias (tercer teniente de alcalde).
- D. Héctor Vélez Quijano (cuarto teniente de alcalde).

Segundo. A los tenientes de alcalde nombrados, previa aceptación del cargo, les corresponde en cuanto a tales, sustituirme en la totalidad de mis funciones y por orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que me imposibilite para el ejercicio de mis atribuciones; así como en los supuestos de vacante hasta que tome posesión el nuevo alcalde.

Tercero. Notificar personalmente la presente resolución a los designados, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir el Decreto del nombramiento al Boletín Oficial de Cantabria para su publicación en el mismo, igualmente publicar el Decreto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por la Alcaldesa.

Cuarto. Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que se celebre.

Cabezón de la Sal, 30 de junio de 2017.

El alcalde,

Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

Ante mí, la secretaria,

Carmen I. Núñez Gutiérrez.

2017/6345

CVE-2017-6345

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2017-6346 *Resolución de nombramiento de los miembros de la Junta de Gobierno Local.*

Tras la celebración del Pleno Extraordinario, de fecha 29 de junio de 2017, por el cual se proclama alcalde-presidente del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a D. Víctor Manuel Reinoso Ortiz, en virtud de lo dispuesto en los artículos 20.1.b) y 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y los artículos 35.2 y 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales,

RESUELVO

Primero. Nombrar miembros de la Junta de Gobierno Local a los siguientes concejales:

- Dña. M^a Isabel Fernández Gutiérrez.
- Dña. Marián Suero Díaz.
- D. Francisco Javier Gutiérrez Iglesias.
- D. Héctor Vélez Quijano.

Segundo. Notificar personalmente la presente resolución a los designados, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir el Decreto del nombramiento al Boletín Oficial de Cantabria para su publicación en el mismo, igualmente publicar el Decreto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por el alcalde.

Tercero. Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que se celebre.

Cabezón de la Sal, 30 de junio de 2017.

El alcalde,

Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

Ante mí, la secretaria,

Carmen I. Núñez Gutiérrez.

2017/6346

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2017-6330 *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la celebración de matrimonio civil.*

Por Decreto de Alcaldía nº 356/2017 de fecha 4 de julio y al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes de R.D. 2568/86, se ha procedido a delegar en la concejala doña Érica Fernández Ruiz la competencia para la celebración del matrimonio civil entre don Alfonso Fernández-Punsola Castillo y doña María Alejandra Rodríguez García que tendrá lugar el día 8 de julio del presente año en Reocín.

Reocín, 4 de julio de 2017.

El alcalde,

Pablo Diestro Eguren.

2017/6330

CVE-2017-6330

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2017-6336 *Resolución por la que se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a la categoría estatutaria de Facultativo Especialista de Área de Endocrinología y Nutrición de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y plazas ofertadas.*

En uso de las facultades que me han sido conferidas, de conformidad con lo establecido en la Orden SAN/27/2014, de 24 de julio de 2014, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Facultativo Especialista de Área de Endocrinología y Nutrición de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Boletín Oficial de Cantabria número 148, de fecha 4 de agosto de 2014), de acuerdo con la propuesta elevada por el Tribunal Calificador, y según lo previsto en la base octava de dicha convocatoria,

RESUELVO

PRIMERO.- Publicar la relación definitiva de aspirantes que han superado el citado proceso selectivo, según figura en el Anexo I, y conforme establece la base 8.4 de la Orden SAN/27/2014, de 24 de julio de 2014.

SEGUNDO.- Hacer públicas las plazas ofertadas, recogidas en el Anexo II de esta resolución, a los aspirantes que han superado el referido proceso de selección.

TERCERO.- Otorgar a los citados aspirantes un plazo de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución, para presentar la siguiente documentación:

- a) Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad o pasaporte en vigor.
- b) Original o fotocopia compulsada de la certificación o título académico exigido para su participación en estas pruebas selectivas.
- c) Certificado de la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento emitido por los Servicios de Prevención que indique la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.
- d) Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

La citada documentación se verificará de oficio por la Administración, salvo que la persona interesada no preste su consentimiento en el apartado correspondiente del Anexo III, en cuyo caso deberá aportarla dentro del plazo indicado.

CUARTO.- Junto con la documentación exigida en el apartado tercero, los aspirantes, a la vista de las plazas vacantes relacionadas en el Anexo II de la presente resolución, deberán cumplimentar y presentar solicitud en el modelo que se adjunta como Anexo III, indicando el destino al que desean ser adscritos, en el mismo plazo de veinte días naturales, a contar desde

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

el siguiente a la publicación de esta resolución, no pudiendo anular ni modificar su solicitud una vez terminado el plazo de presentación.

QUINTO.- Asimismo, y a efectos de su nombramiento como personal estatutario fijo de la mencionada categoría, el Anexo III contiene una declaración jurada o promesa de no haber sido objeto de sanción disciplinaria firme de separación del servicio de cualesquiera Administraciones Públicas en los seis años anteriores a la convocatoria, ni haber sido condenado mediante sentencia penal firme a la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.

SEXTO.- Quienes dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación, así como aquellos que, a la vista de la documentación presentada o verificada de oficio por la Administración convocante, se apreciase que no cumplen alguno de los requisitos exigidos en la convocatoria, no podrán ser nombrados y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su instancia.

Sirva la presente resolución como notificación a los interesados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución cabrá interponer recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno de Cantabria, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación.

Santander, 3 de julio de 2017.

La consejera de Sanidad,
María Luisa Real González.

ANEXO I		
Relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a la categoría estatutaria de Facultativo Especialista de Área de Endocrinología y Nutrición de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria		
APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
GARCIA GÓMEZ, MARIA DEL CASTAÑAR	45571081P	149,86
PIEDRA LEON, MARIA	20211511P	143,29

ANEXO II		
Plazas ofertadas a los aspirantes que han superado el proceso selectivo para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a la categoría estatutaria de Facultativo Especialista de Área de Endocrinología y Nutrición de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria		
Nº PLAZAS	GERENCIA	LOCALIDAD (1)
2	GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA DEL ÁREA I: HOSPITAL UNIVERSITARIO "MARQUÉS DE VALDECILLA"	SANTANDER

(1) La localidad se refiere a la ubicación de la Gerencia correspondiente.

CVE-2017-6336

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO III
RELACIÓN DEFINITIVA DE APROBADOS
PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS**

CONVOCATORIA		CATEGORIA
ORDEN SAN/		

DATOS PERSONALES			
DNI	NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2
DIRECCIÓN		LOCALIDAD	
PROVINCIA	CODIGO POSTAL	TELÉFONO	

SOLICITA		
Conforme a la resolución por la que se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a la categoría estatutaria indicada, le sea adjudicada la vacante que se relaciona a continuación:		
Nº.	DESCRIPCIÓN	LOCALIDAD
1.		

DECLARA
A efectos de su nombramiento como personal estatutario fijo de la mencionada categoría, que no ha sido separado, mediante expediente disciplinario, de cualquier Administración Pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni se encuentra condenado mediante sentencia penal firme a la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de funciones públicas.

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento Nacional de Identidad o pasaporte en vigor ▪ Titulación académica ▪ Certificado de capacidad funcional ▪ Certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales <p>El abajo firmante, CONSIENTE que el Órgano convocante verifique de oficio los datos o documentos que hayan sido expedidos por la Administración Autónoma de Cantabria o que obren en sus archivos o bases de datos.</p> <p>En caso de no consentir, marque la casilla <input type="checkbox"/> debiendo, en este caso, aportar el documento acreditativo correspondiente.</p>

ADVERTENCIA
Declaro que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y, en su caso, en la documentación adjunta. Conozco y acepto que la Administración Pública podrá comprobar, en cualquier momento, la veracidad de todos los documentos, datos y cumplimiento de los requisitos por cualquier medio admitido en Derecho. En el supuesto de que la Administración compruebe la inexactitud de los datos declarados, el órgano gestor estará facultado para realizar las actuaciones procedentes sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder en virtud de la legislación aplicable.

DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD	FECHA	
	FIRMA	

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

CVE-2017-6318 *Corrección de errores a la resolución por la que se convoca el procedimiento especial de selección para la cobertura de una plaza de Facultativo Especialista de Área de Medicina Interna de la Gerencia de Atención Especializada del Área I: Hospital Universitario Marqués de Valdecilla.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 135 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, advertido error material en la resolución por la que se convoca el procedimiento especial de selección para la cobertura de una plaza de Facultativo Especialista de Área de Medicina Interna de la Gerencia de Atención Especializada del Área I: Hospital Universitario "Marqués de Valdecilla", publicada en el Boletín Oficial de Cantabria de 16 de junio de 2017, número 116, se procede a efectuar la oportuna corrección en los siguientes términos:

Donde dice:

"E. Actividad Investigadora.- (máximo 6 puntos)"

Debe decir:

"E. Actividad Investigadora.- (máximo 5 puntos)"

Esta corrección no modifica el plazo de presentación de solicitudes.

Santander, 5 de julio de 2017.
El director gerente del Servicio Cántabro de Salud,
Julián Pérez Gil.

2017/6318

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

CVE-2017-6344 *Relación de contratos menores correspondientes al segundo trimestre de 2017.*

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 85/1996, de 9 de agosto, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, de la relación de contratos menores adjudicados durante el segundo trimestre de 2017 por el titular de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.

RELACION DE CONTRATOS MENORES DE LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO CORRESPONDIENTES AL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2017

OBJETO DEL CONTRATO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO
MAQUETACIÓN DEL INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA RIS3	861,52	MAGANAVISTA POUPLICIDAD, S.L.
MOBILIARIO SERVICIO DE CONSUMO	2.451,46	AB EQUIPAMIENTO Y DISEÑO, S.L.
DIFUSIÓN CONVOCATORIA SUBVENCIONES COMERCIO MINORISTA	2.147,75	BOXER PUBLICIDAD, S.L.
REVISIÓN PLAN EJECUCIÓN ACTUACIONES CORRECTORAS RESULTANTE DE LA EVALUACIÓN DE DOCUMENTACIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL RELATIVA A LA EMPRESA XTRATA-AZSA	3.025,00	APPLUS NORCONTROL, S.L.
ANUNCIO LÍNEAS SUBVENCIÓN CRECIMIENTO INDUSTRIAL (CRECE 1 Y CRECE 2)	2.359,50	EDITORIAL CANTABRIA, S.A.
CONSULTORÍA TÉCNICA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN BESAYA 16-18 EN EL EJERCICIO 2017	10.648,00	IDEA GESTIÓN CONSULTORES, S.L.
SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PENDONES CAMPAÑA AÑO JUBILAR LEBANIEGO	7.807,78	BOXER PUBLICIDAD, S.L.
BOLAS DE GOLF LOGO AÑO JUBILAR LEBANIEGO	2.459,69	SRIXON SPORT EUROPE LTD
MATERIAL CREACIÓN RED WIFI DESPACHO CONSEJERO	1.554,06	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.
PORTÁTIL DESPACHO CONSEJERO	1.058,75	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.
PLACAS DE POLIPROPILENO PROMOCIÓN AÑO JUBILAR LEBANIEGO	11.192,50	GRUPO DISOTEX, S.L.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

OBJETO DEL CONTRATO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO
CAMBIO DE DOS SEÑALIZACIONES EN LA CARRETERA DE ACCESO AL MONASTERIO DE SANTO TORIBIO	907,50	BOXER PUBLICIDAD, S.L.
VALLAS PUBLICITARIAS FUERA DE CANTABRIA CAMPAÑA AÑO JUBILAR LEBANIEGO	9.256,50	BOXER PUBLICIDAD S.L.
VALLAS PUBLICITARIAS EN CANTABRIA PROMOCIÓN AÑO JUBILAR LEBANIEGO	12.584,00	VISUALIMPACT3 COMUNICACIÓN EXTERIOR, S.L.
10.000 BOLSAS DE PAPEL LOGO AÑO JUBILAR LEBANIEGO	10.648,00	IMPRESA PELLON, S.L.
CAMISetas AÑO JUBILAR LEBANIEGO	9.989,70	IMAHO PUBLICIDAD Y PRODUCCIONES, S.L.
BANDEROLAS CAMPAÑA AÑO JUBILAR LEBANIEGO	5.045,70	GRUPO DISOTEX, S.L.
TRES IMPRESORAS D.G. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	242,01	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.
DOS TAQUILLAS-ROPERO D.G. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	280,59	SERCOSAN EQUIPAMIENTO DE OFICINA, S.L.
SCANER D.G. TRANSPORTES Y CC.	537,18	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.
NUEVE ARCHIVADORES D.G. TRANSPORTES Y CC.	2.395,80	SERCOSAN EQUIPAMIENTO DE OFICINA, S.L.
CAMBIO FUENTE DE ALIMENTACIÓN CENTRALITA D,G, TRANSPORTES Y CC.	563,13	ARCANOS INTERCOM, S.L.
REDACCIÓN PROYECTO DE REMODELACIÓN Y REFORMA VESTÍBULO ESTACIÓN AUTOBUSES DE SANTANDER	11.132,00	CARLOS GALIANO ARQUITECTURA, SLP
ESTUDIO ESTRUCTURAL ESTACIÓN AUTOBUSES DE SANTANDER	14908,41	ESTUDIO DE INGENIERÍA DYNAMIS, S.L.
ESTUDIO DEL IMPACTO ECONÓMICO POTENCIAL DEL ENLACE FERROVIARIO DE LA CORNISA CANTÁBRICA	21.175,00	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
REPARACIÓN DE APARTADEROS CON MARQUESINA EN EL MARGEN OCCIDENTAL DE SANTANDER	29.272,90	EXEL CORPORATE, S.L.
REPARACIÓN DE APARTADEROS CON MARQUESINA EN EL MARGEN ORIENTAL DE SANTANDER	29.017,01	IRALIA GLOBAL SERVICES, S.L.
REPARACIÓN DE APARTADEROS CON MARQUESINA EN LA CUENCA DEL BESAYA	29.153,38	EXEL CORPORATE, S.L.
REPARACIÓN DE APARTADEROS CON MARQUESINA EN LAS CERCANÍAS DE SANTANDER	31.366,83	IRALIA GLOBAL SERVICES, S.L.
MANTENIMIENTO INFORMÁTICO APLICACIÓN GESTU	6.413,00	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.
REDACCIÓN PROYECTO DE REHABILITACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO DE ACCESO Y PASARELA A LA TORRE DE LA ANTIGUA IGLESIA DE VILLANUEVA, TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS ROZAS DE VALDEARROYO	2.843,50	ESTUDIO DE INGENIERÍA TRES MARES, S.L.

CVE-2017-6344

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

OBJETO DEL CONTRATO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO
REDACCIÓN DE MEMORIA CONSTRUCTIVA, DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA ADECUACIÓN DEL ALBERGUE DE PEREGRINOS DE CADES T.M. DE HERRERÍAS	2.178,00	PRAXIS INGENIEROS, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO Y LA PROMOCIÓN DE DIEZ RUTAS CULTURALES Y MEDIOAMBIENTALES QUE DISCURREN POR EL T.M. DE ARENAS DE IGUÑA	38.934,36	SERINCOPSA, S.L.
OBRAS PARA LA CREACIÓN DE RUTAS TURÍSTICAS DE SENDERISMO QUE DISCURREN POR EL T.M. DE CORVERA DE TORANZAO	39.323,79	GARDENOR, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DEL CAMINO LEBANIEGO A SU PASO POR LAFUENTE T.M. DE LAMASÓN	44.069,75	SERVICIOS Y OBRAS DEL NORTE, S.A.
OBRAS CONSTRUCCIÓN DE APARCAMIENTO DISUASORIO Y UNA MARQUESINA EN EL T.M. DE LIÉRGANES	45.786,20	RUCECAN, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DEL ENTORNO DE LA CASONA DENTRO DEL CONJUNTO HISTÓRICO NACIONAL DE TUDANCA	45.919,50	JUAN CARLOS AGUIRRE BERRIO
OBRAS CONSTRUCCIÓN EN EL EMBALSE DEL EBRO: SEÑALIZACIÓN DE ZONA DE BAÑO, MARCACIÓN DE MANGA ENTRADA Y SALIDA DE EMBARCACIONES Y EJECUCIÓN DE ZONA DE ESTACIONAMIENTO PARA AUTOCARAVANAS CON ZONA DE CARGA DE AGUA Y ALIVIADEROS DE AGUAS NEGRAS	59.048,00	SERVICIOS ESPECIALIZADOS Y ASISTENCIALES, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DE UNA PLAZA EN LIAÑO T.M. DE VILLAESCUSA COMO LUGAR DE DESCANSO Y ESPARCIMIENTO ASOCIADO A LA VÍA VERDE DEL PAS	49.033,15	OBRA CIVIL JAAB SLU
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DE UN EDIFICIO PARA MUESO DE LA MONTAÑA T.M. CAMALEÑO	56.749,00	IRALIA GLOBAL SERVICES, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DEL ENTORNO Y ACCESOS A ZONAS VERDES EN BARCENA DE PIE DE CONCHA	42.494,32	XTRATOS GESTIÓN MEDIOAMBIENTE, S.L.
OBRAS PARA LA MEJORA DE LA IMAGEN DE LAS ZONAS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE EN MEDIO CUDEYO	30.165,91	CANNOR, OBRAS Y SERVICIOS DE CANTABRIA, S.L.
OBRAS ACONDICIONAMIENTO DE UN ÁREA DE DESCANSO PARA PEREGRINOS EN EL CAMINO LEBANIEGO T.M. CABEZÓN DE LIÉBAÑA	6.125,04	CANNOR, OBRAS Y SERVICIOS DE CANTABRIA, S.L.
REDACCIÓN DE PROYECTO DE EJECUCIÓN PARA LA INSTALACIÓN DE TÓTEM EN EL CAMINO DEL NORTE Y CAMINO LEBANIEGO	14.278,00	PRAXIS INGENIEROS, S.L.

CVE-2017-6344

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

OBJETO DEL CONTRATO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL PROYECTO PARA EL CONDICIONAMIENTO DEL CAMINO LEBANIEGO A SU PASO POR LAFUENTE T.M. DE LAMASÓN	1.585,10	PRAXIS INGENIEROS, S.L.
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL PROYECTO PARA EL ACONDICIONAMIENTO DEL ENTORNO DE LA CASONA DENTRO DEL CONJUNTO HISTÓRICO NACIONAL DE TUDANCA	1.681,90	PRAXIS INGENIEROS, S.L.
SEPARATA DEL PROYECTO DE SEÑALIZACIÓN DEL VALLE DEL MIERA	1.815,00	VELARDE DESARROLLO DE PROYECTOS, S.L.
SEPARATA DEL PROYECTO DE SEÑALIZACIÓN DEL VALLE DEL PAS	1.815,00	VELARDE DESARROLLO DE PROYECTOS, S.L.
SEPARATA PARA LA SEÑALIZACIÓN DEL CAMINO ENTRE LAS LOCALIDADES DE ARNUERO Y CASTRO URDIALES EXCLUYENDO LA LOCALIDAD DE ONTÓN	1.815,00	VELARDE DESARROLLO DE PROYECTOS, S.L.
OBRAS EJECUCIÓN ÁREA DE DESCANSO PARA PEREGRINOS Y REHABILITACIÓN DEL LAVADERO DE LA REVILLA ENTORNO AL CAMINO DEL NORTE Y CAMINO LEBANIEGO EN EL T.M. DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA	35.997,50	JUAN CARLOS AGUIRRE BERRIO
OBRAS ADECUACIÓN DEL ALBERGUE DE PEREGRINOS DE CADES T.M. DE HERRERÍAS PARA SU USO POR LOS PEREGRINOS DEL CAMINO	26.530,00	PABLO CUENCA GUTIÉRREZ
ESTUDIO EN ORIGEN DE LAS PREFERENCIAS Y COMPORTAMIENTO DE LOS TURISTAS EXTRANJEROS	21.229,45	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
OBRAS ADECUACIÓN DE SEÑALIZACIÓN Y HABILITACIÓN DE ÁREAS DE DESCANSO PARA PEREGRINOS VINCULADOS AL CAMINO DE SANTIAGO DEL NORTE A SU PASO POR T.M. DE LIENDO	28.500,00	QUINTIAL, OBRAS Y SERVICIOS, S.L.
REDACCIÓN DEL PROYECTO DE INUNDABILIDAD PARA LA CONSTRUCCIÓN DE TRES PASARELAS PEATONALES SOBRE EL RÍO DE LA CUEVA JUAN MARÍN	1.502,00	AGROPEC INGENIERÍA, S.L.
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CONSTRUCCIÓN DE UN APARCAMIENTO DISUASORIO Y UNA MARQUESINA EN LIÉRGANES	1.361,25	SANTIAGO DELGADO RODRÍGUEZ
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD ACONDICIONAMIENTO DEL ENTORNO Y ACCESOS A ZONAS VERDES EN BARCENA DE PIE DE CONCHA	1.603,25	JESÚS GANGAS CUESTA

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

OBJETO DEL CONTRATO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD CONSTRUCCIÓN EN EL EMBALSE DEL EBRO: SEÑALIZACIÓN DE ZONA DE BAÑO, MARCACIÓN DE MANGA ENTRADA Y SALIDA DE EMBARCACIONES Y EJECUCIÓN DE ZONA DE ESTACIONAMIENTO PARA AUTOCARAVANAS CON ZONA DE CARGA DE AGUA Y ALIVIADEROS DE AGUAS NEGRAS	1.923,90	JESÚS GANGAS CUESTA
DIRECCIÓN DE OBRA Y COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS ACONDICIONAMIENTO DE UNA PLAZA EN LIAÑO T.M. DE VILLAESCUSA	1.286,02	SAVIA, TÉCNICAS Y APLICACIONES AMBIENTALES, S.L.
CARACTERIZACIÓN DE LOS TURISTAS E IMPACTO ECONÓMICO DEL AÑO SANTO LEBANIEGO EN CANTABRIA PARA 2017	15.000,00	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Santander, 5 de julio de 2017.
La secretaria general,
Mónica de Berrazueta Sánchez de Vega.

2017/6344

CVE-2017-6344

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2017-6347 *Anuncio de formalización del contrato de obra de rehabilitación energética de salas de calderas en la Universidad de Cantabria (Pabellón del Gobierno, Instituto de Física de Cantabria y Pabellón Polideportivo). Expediente 2017/ABROBR001.*

Resolución rectoral de la Universidad de Cantabria por la que se hace pública la formalización del contrato de obra de rehabilitación energética de salas de calderas en la Universidad de Cantabria (Pabellón de Gobierno, Instituto de Física de Cantabria y Pabellón Polideportivo) y se ordena su publicación.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Universidad de Cantabria.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación - Sección de Contratación.
 - c) Número de expediente: 2017/ABROBR001.
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://web.unican.es/unidades/servicio-decontratacionpatrimonio/perfil-de-contratante>.

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo: Obras.
 - b) Descripción: Obra de rehabilitación energética de salas de calderas en la Universidad de Cantabria (Pabellón de Gobierno, Instituto de Física de Cantabria y Pabellón Polideportivo).
 - c) Lote (en su caso): -----.
 - d) CPV: 45331110-0.
 - e) Acuerdo marco (si procede): -----.
 - f) Sistema dinámico de adquisiciones (si procede): -----.
 - g) Medio de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de Cantabria.
 - h) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 24/03/2017.

3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.

4. Valor estimado del contrato: 210.522,40 euros

5. Presupuesto base de licitación:
 - Importe neto: 210.522,40 euros.
 - Importe total: 254.732,10 euros.

6. Formalización del contrato:
 - a) Fecha de adjudicación: 21/06/2017.
 - b) Fecha de formalización del contrato: 30/06/2017.
 - c) Contratista: Veolia Servicios Norte, S. A.U.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

d) Importe o canon de adjudicación: Importe neto: 154.538,04: euros, Importe total: 186.991,03 euros.

e) Ventajas de la oferta adjudicataria: Por ser la empresa admitida que presentó la oferta económicamente más ventajosa.

Santander, 3 de julio de 2017.

El rector,

Ángel Pazos Carro.

2017/6347

CVE-2017-6347

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

CVE-2017-6361 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 3/17.*

En sesión celebrada por el Ayuntamiento Pleno el 6 de julio de 2017, se ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos número 3/17, dentro del presupuesto general de 2017, cuyo importe es de 515.000,00 euros.

El citado expediente estará expuesto al público por espacio de quince días hábiles, de conformidad con lo establecido en el R.D.L 2/2004, de 5 de marzo y R.D. 500/90 de 20 de abril, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

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

Laredo, 6 de julio de 2017.
El alcalde,
Juan Ramón López Visitación.

2017/6361

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

CVE-2017-6362 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 4/17.*

En sesión celebrada por el Ayuntamiento Pleno el 6 de julio de 2017, se ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos número 4/17, dentro del presupuesto general de 2017, cuyo importe es de 15.367,00 euros.

El citado expediente estará expuesto al público por espacio de quince días hábiles, de conformidad con lo establecido en el R.D.L 2/2004, de 5 de marzo y R.D. 500/90 de 20 de abril, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

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

Laredo, 6 de julio de 2017.

El alcalde,

Juan Ramón López Visitación.

2017/6362

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE VALDEARROYO

CVE-2017-6321 *Exposición pública de las cuentas generales de 2015 y 2016.*

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que han sido debidamente informadas por la Comisión Especial de Cuentas, se exponen al público las cuentas generales correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Las Rozas de Valdearroyo, 30 de junio de 2017.

El alcalde,

Francisco Raúl Calderón Macías.

2017/6321

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2017-6368 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito número 5/2017.*

El expediente nº 5/2017 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Liérganes para el ejercicio 2017 queda aprobado definitivamente con fecha 16 de junio de 2017 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	26.402,16
3	GASTOS FINANCIEROS	879,96
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	3.867,16
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	93.600,00
Total Aumentos		124.749,28

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

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	124.749,28
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		124.749,28

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

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.

Lierganes, 16 de junio de 2017.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

2017/6368

CVE-2017-6368

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE RAMALES DE LA VICTORIA

CVE-2017-6322 *Exposición pública de la cuenta general de 2016.*

Dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, con fecha 4 de julio de 2017, la cuenta general del presupuesto correspondiente al ejercicio del 2016, se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular por los interesados los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 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.

Ramales de la Victoria, 4 de julio de 2017.

El alcalde,
César García García.

[2017/6322](#)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUNTA VECINAL DE GIBAJA

CVE-2017-6320 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2017.*

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Junta Vecinal de Gibaja de fecha 15 de junio de 2017, el expediente de modificación de créditos número 1 dentro del presupuesto general de 2017, estará de manifiesto en la Secretaria-Intervención de esta Entidad, por espacio de quince días hábiles, en virtud de lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.3 del R. D. Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, durante cuyo plazo los interesados a que alude el artículo 170 del mismo texto legal, podrán examinar el expediente y formular, respecto del mismo, las reclamaciones que estimen pertinentes ante el mismo órgano que lo aprobó.

Se considerará definitivamente aprobado el expediente si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Gibaja-Ramales de la Victoria, 20 de junio de 2017.

El presidente,
Eugenio Gómez Gómez.

[2017/6320](#)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO

CVE-2017-6323 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 1/2016.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 23 de junio de 2017, ha aprobado inicialmente el expediente 01/2016 de Modificación Presupuestaria del Junta Vecinal de Ontoria y Vernejo para el ejercicio 2016.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta Modificación Presupuestaria.

Ontoria-Vernejo, 26 de junio de 2017.

El alcalde pedáneo,

Óscar López Soto.

2017/6323

CVE-2017-6323

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUNTA VECINAL DE PÁMANES

CVE-2017-6334 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2017 y bases de ejecución.*

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y legislación concordante, habida cuenta de que la Junta Vecinal de Pámanes, en sesión celebrada el día 12 de abril de 2017, adoptó el acuerdo de aprobación inicial del presupuesto y bases de ejecución para el ejercicio 2017.

Finalizado el plazo de exposición pública de 15 días hábiles a contar desde la pública del anuncio correspondiente al acuerdo de aprobación inicial en el BOC número 106 de fecha 2 de junio de 2017 se eleva dicho acuerdo a definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el citado plazo de exposición pública.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del RDLeg 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo directo contra esta aprobación ante el Juzgado Contencioso-Administrativo correspondiente, con sede en Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 169.3º de RDLeg 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales así como artículo 20.1º del RD 500/90, de 20 de abril se hace público el siguiente resumen por capítulos del mismo:

EJERCICIO 2017

SITUACIÓN DE GASTOS. PRESUPUESTO DE EJERCICIO CORRIENTE

Presupuesto inicial (Resumen General por Capítulos: Capítulo)			
Econ.	Descripción		Crédito inicial
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS.		18.472,74
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES.		3.240,00
6	INVERSIONES REALES.		1,00
		TOTAL	21.713,74

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

SITUACIÓN DE INGRESOS. PRESUPUESTO DE EJERCICIO CORRIENTE

Presupuesto inicial (Resumen General por Capítulos: Capítulo)			
Econ.	Descripción		Previsiones iniciales
5	Ingresos patrimoniales.		21.712,74
6	Enajenación de inversiones reales.		1,00
		TOTAL	21.713,74

Pámanes, 4 de julio de 2017.

La presidente,
Ana Isabel Ríos Barquín.

2017/6334

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUNTA VECINAL DE SANTA MARÍA DE CAYÓN

CVE-2017-6363 *Exposición pública de la cuenta general de 2016.*

Formulada y rendida la cuenta general de la Junta Vecinal de Santa María correspondiente al ejercicio 2016 con sus correspondientes anexos, ser exponen al público junto con sus justificantes y el dictamen favorable de la Comisión Especial de Cuentas, durante quince días hábiles.

Durante este plazo y ocho más, se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el art. 212.3 del RD Leg. 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Santa María de Cayón, 21 de junio de 2107.

El presidente (ilegible).

2017/6363

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUNTA VECINAL DE SOLÓRZANO

CVE-2017-6324 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2017.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Junta Vecinal de Solórzano para el ejercicio 2017, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, 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 artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

PRESUPUESTO DE INGRESOS		
Capítulo	Denominación	Importe
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas y otros ingresos	2.554,30
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Ingresos patrimoniales	16.655,70
6	Enajenación de Inversiones Reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
	TOTAL	19.210,00€
	TOTAL	

PRESUPUESTO DE GASTOS		
Capítulo	Denominación	Importe
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	18.100,00
3	Gastos financieros	100,00
4	Transferencias corrientes	1.010,00
5	Fondo de contingencia	0,00
6	Inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL	19.210,00€

Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, por los legitimados del artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, con arreglo a los motivos de su número 2, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Solórzano, 28 de junio de 2017.
El presidente,
Luis Miguel Cobo Palacio.

2017/6324

CVE-2017-6324

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2017-6388 *Extracto de la Orden del consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 6 de julio de 2017, por la que se convocan para el año 2017 ayudas para inversiones productivas en acuicultura en Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (2014-2020).*

BDNS (Identif.): 354434.

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

Primero. Beneficiarios.

Tendrán la condición de beneficiarios de las presentes ayudas las pymes acuícolas, que cumplan con las condiciones previstas en esta Orden y no concurren en ellas ninguna de las circunstancias establecidas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Segundo. Objeto.

Es objeto de la presente orden convocar para el año 2017 las ayudas a conceder, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a las inversiones productivas en acuicultura en Cantabria.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/20/2017, de 5 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para inversiones productivas en acuicultura en Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca 2014-2020 (BOC n.º 115 de 15 de junio de 2017).

Cuarto. Cuantía.

Las subvenciones a conceder durante el presente ejercicio, se abonarán con cargo a la siguiente aplicación presupuestaria:

— 05.05.415A.771 correspondiente a Ayudas Estructurales en el sector de la Pesca con una cuantía total máxima de 500.000,00 €.

Las ayudas convocadas en la presente Orden serán compatibles con cualquier otra concedida por otras administraciones públicas o por entidades públicas o privadas, incluso si tienen financiación parcial o total de fondos procedentes de otro instrumento financiero comunitario, siempre que la suma total de las ayudas no supere la intensidad máxima establecida en la orden.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1.- Las solicitudes se presentarán en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria, utilizando para ello el modelo normalizado que se recoge en el anexo I, el cual se podrá obtener, en las dependencias del Servicio de Actividades Pesqueras de la Dirección General de Pesca y Alimentación, así como a través de Internet en la dirección: www.gobcantabria.es.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

2.- Las solicitudes se podrán presentar en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (C/ Albert Einstein, 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 105, de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de

Santander, 6 de julio de 2017.
El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,
Jesús Miguel Oria Díaz.

2017/6388

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2017-6389 *Extracto de la Orden del Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 6 de julio de 2017, por la que se convocan para el año 2017 las ayudas a inversiones realizadas por cofradías de pescadores de Cantabria cofinanciadas por el fondo europeo marítimo y de la pesca (2014-2020).*

BDNS (Identif.): 354415.

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

Primero. Beneficiarios.

Tendrán la consideración de beneficiarios aquellas Cofradías de Pescadores de Cantabria legalmente constituidas que soliciten estas ayudas y cumplan con las condiciones y obligaciones previstas en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Segundo. Objeto.

Es objeto de la presente Orden aprobar la convocatoria para el año 2017 de las ayudas a conceder, en régimen de concurrencia competitiva, para apoyar las inversiones realizadas por las Cofradías de Pescadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/17/2017, de 15 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a inversiones realizadas por Cofradías de Pescadores de Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca (2014-2020) publicada en el BOC nº 103, de 30 de mayo de 2017.

Cuarto. Cuantía.

1.- Las ayudas convocadas en la presente Orden se concederán con cargo a la disponibilidad presupuestaria de la aplicación 05.05.415A.781.01 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2017, con una cuantía total máxima de 300.000,00 euros.

2.- La intensidad de ayuda pública concedida para las operaciones descritas en esta orden no puede exceder del 50% de los gastos subvencionables, siendo el resto financiado por el beneficiario como contribución privada, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 95 del Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca.

Asimismo, la cuantía de las subvenciones concedidas en ningún caso podrá exceder de 200.000 € por convocatoria y sujeto beneficiario.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1.- Las solicitudes se presentarán en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria de ayudas en el Boletín Oficial de Cantabria.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

2.- Las solicitudes se podrán presentar en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (C/ Albert Einstein, 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 105, de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de

Santander, 6 de julio de 2017.
El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,
Jesús Miguel Oria Díaz.

2017/6389

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2017-6396 *Extracto de la Orden del Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 7 de julio de 2017, por la que se convocan las ayudas a los ayuntamientos para la realización de obras nuevas y de mejora de las infraestructuras agrarias.*

BDNS (Identif.): 354517.

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

Primero. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas, los ayuntamientos de municipios pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Cantabria que tengan una población inferior a 5.000 habitantes (según los últimos datos publicados por el ICANE anteriores a la convocatoria).

Segundo. Objeto.

La presente orden tiene por objeto convocar para el año 2017 las ayudas a los Ayuntamientos para la realización de obras nuevas y/o de mejora de sus infraestructuras destinadas al desarrollo, modernización o adaptación de la agricultura y el sector forestal, la silvicultura, incluido el acceso a las superficies agrícolas y forestales, la consolidación y mejora de tierras y el suministro y ahorro de energía y agua, de acuerdo con su regulación en el Programa de Desarrollo Rural de Cantabria 2014-2020.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/21/2017, de 12 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a los ayuntamientos para la realización de obras nuevas y de mejora de las infraestructuras agrarias (BOC de 20 de junio de 2017).

Cuarto. Cuantía.

Las ayudas establecidas para esta convocatoria, previstas con una dotación económica máxima total de 759.800 euros serán cofinanciadas, según lo previsto en el artículo 59 del Reglamento (UE) nº 1305/2013, de la siguiente manera:

402.694 euros a través del fondo FEADER (medida 4.3 del PDR 2014-2020 de Cantabria).

107.131,8 euros a través del MAPAMA.

249.974,2 euros por parte de la comunidad Autónoma de Cantabria con cargo a la aplicación presupuestaria 05.04.414A.763 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de un mes contado a partir de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cada ayuntamiento solo podrá presentar una única solicitud, que se deberá acompañar de la autoevaluación de los criterios de selección del anexo IV.

Santander, 7 de julio de 2017.

El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,
Jesús Miguel Oria Díaz.

2017/6396

CVE-2017-6396

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

CVE-2017-6404 *Extracto de la Orden MED/29/2017, de 3 de julio de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las ayudas a las asociaciones de ganaderos para el fomento de las razas autóctonas españolas para el año 2017.*

BDNS (Identif.): 354529.

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

Primero. Beneficiarios.

Las asociaciones de criadores de las diferentes especies reconocidas mediante Decreto 14/1994, de 28 de abril, por el que se regula el reconocimiento oficial, por parte de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de las organizaciones y asociaciones de criadores de animales de raza que lleven o creen libros genealógicos, que al 31 de diciembre de 2016 son las siguientes:

Bovinas de aptitud láctea: Pasiega.

Bovinas de aptitud cárnica: Monchina.

Equinas: Hispano-Bretona y Monchina.

Segundo. Objeto.

Ayudas destinadas al fomento de las razas autóctonas españolas, de conformidad con las bases reguladoras del Real Decreto 1625/2011, de 14 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» Nº 295), modificado por el Real Decreto 181/2015, de 13 de marzo («Boletín Oficial del Estado» Nº 63).

Tercero. Bases reguladoras.

RD 1625/2011, de 14 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» Nº 295), por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento de las razas autóctonas españolas, modificado por el Real Decreto 181/2015, de 13 de marzo («Boletín Oficial del Estado» Nº 63).

Cuarto. Cuantía.

La financiación del gasto que supone la concesión de estas ayudas, se realizará en el ejercicio 2017 con cargo a las disponibilidades de las aplicaciones presupuestarias: 05.03.412 B.482 y 05.03.412 B.784 con un importe total máximo de ciento veinte mil euros (120.000 €) y diez mil euros (10.000 €) respectivamente. Este importe estará cofinanciado con fondos que proceden de los Presupuestos Generales del Estado.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural, suscritas por el solicitante correspondiente o, en su caso, por su representante legal. Se presentarán en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (calle Albert Einstein, nº 2, Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Asimismo, se podrán presentar solicitudes a través de registros telemáticos conforme a las disposiciones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC).

Santander, 3 de julio de 2017.
El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,
Jesús Miguel Oria Díaz.

2017/6404

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

CVE-2017-6159 *Orden INN/29/2017, de 23 de junio, por la que se convocan tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.*

La Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio considera de interés el fomento de la formación y la realización de prácticas orientadas a la inserción en el mundo profesional de los titulados universitarios que puedan aportar especialistas conocedores de los problemas y necesidades propias de los sectores de actividad que gestiona la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo.

De acuerdo con ello, se estima oportuna la convocatoria de tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de competencias de dicho órgano administrativo.

En su virtud, y de conformidad con las atribuciones conferidas en el artículo 33.f) de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

DISPONGO

Artículo 1. Objeto y bases reguladoras.

1. La presente Orden tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, tres becas de formación práctica destinadas a Ingenieros/as Industriales para la realización de actividades, trabajos y estudios de formación y especialización práctica en temas relacionados con la industria, la energía y la minería.

2. Las bases generales de esta convocatoria están recogidas en la Orden INN/15/2017, de 25 de abril, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las Becas de Formación Práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio (BOC nº 87, de 8 de mayo de 2017).

Artículo 2. Financiación.

La financiación del gasto que supone la presente convocatoria, por un importe máximo de 30.170,16 euros, se realizará de acuerdo con el expediente de crédito plurianual nº 2017/IN/17 (2017/208) y la siguiente distribución de anualidades:

Año 2017: 7.428,36 €, con cargo a la aplicación presupuestaria 12.03.422A.483.

Año 2018: 22.741,80 €, con cargo a la aplicación presupuestaria que corresponda de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2018.

Artículo 3. Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las becas previstas en la presente Orden, todas aquellas personas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea y residente en Cantabria en el momento de publicación de la presente convocatoria.

b) Estar en posesión del título de Ingeniero/a Industrial o de Máster Universitario en Ingeniería Industrial y no haber transcurrido más de tres años desde su expedición, o en su caso, desde la fecha de pago de los correspondientes derechos de expedición, hasta la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Los títulos presentados por los solicitantes deberán estar reconocidos y homologados oficialmente, así como tener plena validez en España.

c) No haber sido beneficiario de ninguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma durante dos o más años. Podrán acceder a la condición de beneficiario aquellas personas que hayan disfrutado de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria hasta completar el plazo máximo de dos años legalmente establecido.

d) No haber sido separado del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario.

e) No estar incurso en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12.2 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 4. Solicitudes y documentación.

1. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Las solicitudes, dirigidas al Sr. consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, se realizarán por medio de instancia elaborada conforme al modelo contenido como Anexo I de esta Orden, y se presentarán en el Registro Auxiliar de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio (Edificio del Gobierno de Cantabria en el Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, calle Albert Einstein, 2 - 39011 Santander) o en cualquiera de los lugares previstos al efecto en los artículos 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

a) Fotocopia compulsada del título correspondiente o, en su defecto, justificación del pago de los derechos de expedición del mismo.

b) Certificación académica personal de los estudios realizados, con calificaciones.

c) Currículum vitae del solicitante, con exposición de los méritos académicos o profesionales que se aleguen, justificados documentalmente.

d) Declaración responsable de renuncia a otras becas, remuneraciones o ayudas, de carácter público o privado, en el caso de ser seleccionado, y de no haber sido separado del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario. (Anexo II).

e) Declaración responsable de no haber sido beneficiario de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante un periodo de dos o más años. (Anexo II).

f) Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. (Anexo II).

3. Las becas serán incompatibles con cualquier otra ayuda para la misma finalidad que puedan conceder otras Administraciones o entes públicos, nacionales o internacionales.

4. La participación en la convocatoria supone la aceptación expresa de sus bases y conllevará la autorización a la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo para verificar la identidad del solicitante y sus datos de residencia, así como para requerir los certificados que sea necesario emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Agencia Cántabra de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social, a fin de acreditar que los beneficiarios se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, los interesados podrán denegar expresamente la citada autorización, debiendo en tal caso aportar copia del DNI, así como los correspondientes certificados.

Artículo 5. Evaluación y selección.

La selección de las personas beneficiarias de las becas se ajustará a los principios de igualdad, mérito, objetividad y capacidad, atendiendo a los siguientes criterios:

Primera fase: Valoración de méritos: (hasta un máximo de 10 puntos).

a) Por el expediente académico: Hasta un máximo de 6 puntos.

Se valorará la nota media del expediente académico, calculada según lo dispuesto en el R.D. 1125/2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias, aplicando el siguiente baremo de puntuación:

- De 5 a 5,49: 1 punto
- De 5,5 a 5,99: 1,5 puntos
- De 6 a 6,49: 2 puntos
- De 6,5 a 6,99: 2,5 puntos
- De 7 a 7,49: 3 puntos
- De 7,5 a 7,99: 3,5 puntos
- De 8 a 8,49: 4 puntos
- De 8,5 a 8,99: 4,5 puntos
- De 9 a 9,49: 5 puntos
- De 9,5 a 10: 6 puntos

b) Formación académica complementaria: Hasta un máximo de 3 puntos.

Por haber superado cursos de formación, capacitación o especialización organizados por centros de formación reconocidos oficialmente, por instituciones públicas o impartidos por éstas, cuyo contenido se encuentre directamente relacionado con el ámbito competencial de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo.

Se puntuará según el siguiente baremo:

- 0,20 puntos por cursos de duración igual o superior a 20 horas.
- 0,40 puntos por cursos de duración igual o superior a 40 horas.
- 0,80 puntos por cursos de duración igual o superior a 80 horas.
- 1,00 puntos por cursos de duración igual o superior a 100 horas.
- 1,20 puntos por cursos de duración igual o superior a 120 horas.
- 2,00 puntos por cursos de duración superior a 200 horas.

c) Por títulos en lenguas extranjeras (alemán, francés e inglés): Hasta un máximo de 1 punto.

Se valorarán los títulos de Escuelas Oficiales de Idiomas u otros con reconocimiento y homologación nacional e internacional, computándose únicamente un título por idioma, al que se le otorgará la puntuación más alta que corresponda, según el siguiente baremo:

- Nivel B2: 0,5 puntos.
- Nivel C1: 1 punto.

Segunda fase: Entrevista personal (hasta un máximo de 5 puntos).

La entrevista versará sobre la formación y conocimientos del aspirante en los campos de actividad objeto de las becas, su disposición a recibir formación, capacidad de iniciativa y aquellos otros extremos considerados de interés por el Comité de Valoración, que permitan comprobar que su preparación previa le sitúa en condiciones de adquirir una sólida formación práctica. Se valorará entre 0 y 5 puntos, y el resultado correspondiente se sumará a la puntuación obtenida por el aspirante en la primera fase.

No será necesaria la entrevista si el Comité de Valoración así lo estima a la vista de las solicitudes presentadas.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 6. Órgano Instructor.

Corresponde a la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo la ordenación e instrucción del procedimiento de concesión de las becas reguladas en la presente Orden, con las siguientes atribuciones:

- a) Verificar que las solicitudes cumplen los requisitos exigidos.
- b) En caso de que se adviertan defectos formales u omisiones, requerir a los interesados para que las subsanen en el plazo de diez días hábiles, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidos en su solicitud, previa resolución.

Artículo 7. Comité de Valoración.

1. Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes e instruido el procedimiento, el estudio y valoración de los méritos acreditados por los candidatos corresponderá a un Comité de Valoración integrado por el titular de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo, o persona en quién delegue, que actuará como Presidente, y tres funcionarios/as de la citada Dirección General, designados por el Director, dos de los cuales actuarán como vocales y el otro como secretario/a, con voz y sin voto. De los acuerdos del Comité se levantará acta, que certificará el secretario/a con el visto bueno del Presidente.

2. Una vez resuelta la valoración de la primera fase, el Comité de Valoración convocará a los aspirantes a la segunda fase para llevar a cabo la realización de las entrevistas personales.

Realizadas las entrevistas, el Comité de Valoración formulará la propuesta de concesión de las becas a los candidatos que hayan obtenido la mayor puntuación total, y establecerá una lista de suplentes, ordenada según la puntuación alcanzada, para ser utilizada en el caso de renuncia o pérdida de la condición de becario.

3. En caso de empate entre dos o más candidatos, se seguirá el siguiente orden de prelación:
- 1º) mayor puntuación obtenida en la valoración del expediente académico.
 - 2º) mayor puntuación obtenida en la entrevista.
 - 3º) De persistir el empate entre candidaturas, la selección se dirimirá por sorteo.

Artículo 8. Resolución.

1. El Comité de Valoración, a través del órgano instructor, elevará al Consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio la propuesta de concesión de las becas, para su resolución, que deberá ser adoptada en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de la presente Orden. Transcurrido dicho plazo máximo sin haber recaído resolución expresa, deberán entenderse desestimadas las solicitudes.

2. La resolución de concesión, además de contener la adjudicación de las becas y, en su caso, la designación de suplentes, reflejará las condiciones específicas de otorgamiento, así como, y de forma expresa, la desestimación del resto de las solicitudes.

3. La resolución de concesión se notificará individualmente a las personas que resulten adjudicatarias de las becas y se publicará en el tablón de anuncios de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo (C/ Albert Einstein, 2 - 4ª planta, Santander). En la citada notificación, se concretará el día en que los becarios/as deberán incorporarse a su destino, entendiéndose que renuncian a la beca si no comparecen en la fecha señalada, salvo causa debidamente justificada.

4. Contra la resolución que se adopte, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación, y la resolución de éste, agotará la vía administrativa, frente a la cual sólo cabrá interponer recurso contencioso-administrativo.

5. La convocatoria podrá ser declarada desierta, ya sea por no haber concurrencia, o por no alcanzar ningún candidato los méritos necesarios para el desarrollo y realización de las tareas de formación, considerándose a tal efecto un umbral mínimo de 3 puntos entre las dos fases de valoración.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

6. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la beca podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Artículo 9. Duración de las becas

1. El periodo de duración de la beca será de un año desde que se produzca la incorporación del becario a su destino, o del tiempo restante hasta completar el plazo máximo legalmente establecido en el supuesto de que éste hubiera disfrutado con anterioridad de alguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Excepcionalmente, y por una sola vez, la beca podrá prorrogarse por un periodo máximo de un año, en las mismas condiciones en que se concedió la originaria, o hasta completar el plazo máximo de dos años, quedando supeditada tal posibilidad a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente.

La prórroga será acordada por el consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, previo informe del tutor, y a propuesta de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo.

3. A petición razonada de la persona beneficiaria, el consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, a propuesta del director/a general de Industria, Comercio y Consumo, y previo informe del tutor, podrá conceder la interrupción temporal del disfrute de la beca, sin derecho a percepción económica.

El tiempo total de interrupción durante el periodo completo de duración de la beca, incluida la prórroga, no podrá ser superior a dieciocho semanas, constituyendo la superación de dicho plazo causa de pérdida de la condición de becario y, consecuentemente, de la privación de la beca por el tiempo que quedare pendiente de disfrutar, pudiendo ser adjudicada la misma a uno de los suplentes establecidos según orden de puntuación.

Únicamente en aquellos casos en que concurran circunstancias extraordinarias, o bien por maternidad, será posible la recuperación del periodo interrumpido, siempre que las circunstancias presupuestarias lo permitan.

Artículo 10. Cuantía y abono de las becas.

1. El importe de la beca será de 800 euros brutos mensuales, que se abonarán a mes vencido, previo informe del tutor acreditativo de la asistencia efectiva y desempeño satisfactorio de los cometidos por parte del becario.

2. En el caso de que el comienzo o finalización del periodo de disfrute de la beca no coincidiera con el primer o último día hábil del mes, la dotación correspondiente a ese mes se verá prorrateada en función de los días en que el becario haya desarrollado efectivamente la actividad formativa.

3. La Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio deberá igualmente ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas de empresa por contingencias comunes y contingencias profesionales que legalmente correspondan.

4. La beca estará sujeta a la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como a la relativa a la cuota por contingencias comunes a cargo del trabajador, establecidas en la normativa correspondiente.

5. No podrá realizarse el pago de la beca en tanto la persona beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o de cualquier otro ingreso de derecho público, o se haya dictado contra ella resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o garantice la deuda de la manera prevista en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 11. Obligaciones de las personas beneficiarias de las becas.

1. Además de las obligaciones previstas en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y de las que pudieran establecerse legalmente, son obligaciones específicas de las personas beneficiarias de las becas las siguientes:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

a) Aceptar la beca por escrito e incorporarse a su destino en la fecha señalada en la notificación de la resolución de concesión. De no cumplirse esta obligación en plazo, se entenderá que renuncia a la misma, salvo causa debidamente justificada, concediéndosele al suplente que figure en primer lugar.

b) Cumplir con las bases de la convocatoria y demás normas que resulten de aplicación como consecuencia de la misma.

c) Dedicarse de manera plena y responsable al cumplimiento de las tareas que se les encomienden.

d) Cumplir el horario establecido y aceptar las normas de régimen interno del Centro donde se realice la formación.

e) Velar por la confidencialidad de los documentos e informaciones a que tengan acceso en el desarrollo de su actividad.

f) Facilitar toda la información requerida por la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Tribunal de Cuentas u otros órganos competentes, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

g) Hacer constar en todas las actividades que realice, que se trata de un becario del Gobierno de Cantabria.

2. El incumplimiento por parte de la persona beneficiaria de la beca de sus obligaciones, así como la no realización de los trabajos para su formación práctica en condiciones satisfactorias, la ausencia injustificada o el bajo interés y rendimiento, serán causas de pérdida de la condición de becario y, consecuentemente, de privación de la beca por el tiempo que quedare pendiente, previo informe del tutor y del Director General de Industria, Comercio y Consumo, y sin perjuicio de las responsabilidades que resultaren exigibles.

Artículo 12. Actividades de formación.

1. El beneficiario llevará a cabo las tareas y actividades que se le encomienden, de acuerdo con las instrucciones y bajo la supervisión del tutor o tutores que designe la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo.

2. Dichas actividades se desarrollarán en las dependencias del mencionado órgano administrativo, dentro del horario que se establezca por el Director General de Industria, Comercio y Consumo.

3. Los estudios, informes, documentación, bases de datos y demás resultados de la actividad desarrollada por la persona beneficiaria de la beca serán propiedad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 13. Ausencia de vínculo contractual.

La concesión y disfrute de la beca, dado su carácter formativo y de especialización, no supondrá vinculación laboral, funcional, administrativa o contractual alguna entre la persona beneficiaria y el Gobierno de Cantabria, ni constituirá mérito alguno para el acceso a la condición de empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 14. Renuncia y pérdida de la condición de becario.

1. Si durante el período de duración de la beca, y previa solicitud fundamentada, el becario/a renunciase a la misma, ésta podrá ser adjudicada a una de las personas suplentes designadas según el orden de puntuación obtenido conforme a los criterios de selección, durante el tiempo restante hasta la finalización del periodo de duración de la misma y en las condiciones establecidas en el artículo 9 de la presente Orden.

2. Del mismo modo, podrá recurrirse al uso de la lista de suplentes en caso de que se produzca la pérdida de condición de becario/a por incumplimiento de sus obligaciones.

3. La aceptación de otra beca o ayuda de naturaleza análoga otorgada por otras Administraciones o Entes Públicos o privados, determinará la pérdida de la condición de becario.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 15. Reintegro.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en los supuestos previstos en el artículo 38 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 16. Certificación de las actividades desarrolladas.

1. Sin perjuicio de la posibilidad de prórroga prevista en el artículo 9 de la presente Orden, el becario/a tendrá la obligación de presentar al tutor un informe sobre las actividades desarrolladas durante el periodo de formación, que deberá ser entregado con una antelación mínima de quince días a la finalización de la beca. El incumplimiento de este requisito será causa de pérdida de la última mensualidad.

2. Al final del periodo completo de duración de la beca, el Director General de Industria, Comercio y Consumo emitirá certificación en relación con la formación adquirida por el becario/a a los efectos de su currículum vitae.

Disposición final primera. Régimen supletorio.

En lo no previsto en la presente Orden, regirá lo dispuesto en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, así como en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba su Reglamento.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

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

Santander, 23 de junio de 2017.

El consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio,
Francisco L. Martín Gallego.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA,
TURISMO Y COMERCIO

SELLO REGISTRO DE ENTRADA



Dirección General de Industria, Comercio y Consumo
Modelo: Solicitud Beca Industria

ANEXO I
SOLICITUD PARTICIPACIÓN CONVOCATORIA BECAS FORMACIÓN PRÁCTICA INGENIEROS/AS INDUSTRIALES EN EL ÁMBITO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y CONSUMO (ORDEN INN/ /2017)

Página 1 de 1

1.- Datos Personales

NIF/CIF/NIE/N.º Pasaporte:	Nombre y Apellidos o Razón Social :		
Fecha Nacimiento:	Lugar de nacimiento:	Nacionalidad:	

2.- Dirección a efectos de notificaciones

Tipo de vía:	Nombre de la vía:	N.º:	Piso:	Puerta:	Otros:	Código postal:	Localidad:
Municipio:	Provincia:	Teléfono:		Dirección de correo electrónico:			

3.- Documentación que se acompaña

Fotocopia compulsada del título correspondiente o, en su defecto, justificación del pago de los derechos de expedición del mismo

Certificación académica personal de los estudios realizados, con calificaciones

Currículum vitae del solicitante con exposición de los méritos académicos o profesionales que se aleguen, justificados documentalmente

Declaración responsable de renuncia a otras becas, remuneraciones o ayudas, de carácter público o privado, en el caso de ser seleccionado, y de no haber sido separado del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario (Anexo II)

Declaración responsable de no haber sido beneficiario de ninguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante un periodo de dos o más años (Anexo II)

Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria (Anexo II)

4.- Autorización

El solicitante presta su autorización para que la Administración recabe los oportunos certificados de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de la Tesorería General de la Seguridad Social, al objeto de comprobar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de los datos acreditativos de su identidad y domicilio.

No obstante, puede denegar expresamente la citada autorización marcando el recuadro siguiente , en cuyo caso deberá acompañar a la solicitud la siguiente documentación:

- D.N.I. o documento acreditativo de su identidad
- Certificado de empadronamiento
- Certificados de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, AEAT, y de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

5.- Solicitud:

La persona abajo firmante solicita ser admitida en el procedimiento derivado de la Orden INN/ /2017, de de de 2017 y declara ser ciertos los datos consignados en la instancia, así como reunir los requisitos exigidos en la convocatoria.

En, a de de

Fdo:
(firma del interesado)

SR. CONSEJERO DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

C/ Albert Einstein, 2 (PCTCAN) - 39011 Santander - Teléf. 942 200 033 - www.dgicc.cantabria.es - dgindustriacomercioconsumo@cantabria.es

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero correspondiente, cuya finalidad es recabar la información necesaria para la tramitación del expediente y podrán ser cedidos de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la citada Ley, ante la Dirección General de Industria Comercio y Consumo del Gobierno de Cantabria.

Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento, puede dirigirse al teléfono de información administrativa 012 (902 139 012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma).

CVE-2017-6159

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA,
TURISMO Y COMERCIO



Liébana
Cantabria
2017
Año Jubilar
Dirección General de Industria, Comercio y Consumo
Modelo: DR Beca Industria

ANEXO II
DECLARACIÓN RESPONSABLE BECAS FORMACIÓN PRÁCTICA INGENIEROS/AS INDUSTRIALES EN EL ÁMBITO DE
LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y CONSUMO (ORDEN INN/ /2017)

Página 1 de 1

D./ D^a, con DNI,
declaro bajo mi responsabilidad,

- No estar incurso/a en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.
- No haber sido separado/a del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario,
- No haber sido beneficiario/a de ninguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante un periodo de dos o más años.
- Que renuncio a otras becas, remuneraciones o ayudas, de carácter público o privado, en el caso de ser seleccionado/a.

La presente declaración se otorga exclusivamente a los efectos del reconocimiento, seguimiento y control de la subvención regulada por la Orden INN/ / 2017, de de, por la que se convocan tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.

Para que así conste, y sirva ante la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, suscribo la presente en a de de 2017.

(Firma)

SR. CONSEJERO DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

C/ Albert Einstein, 2 (PCTCAN) - 39011 Santander - Teléf. 942 200 033 – www.dgicc.cantabria.es – dgindustria.comercioconsumo@cantabria.es

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero correspondiente, cuya finalidad es recabar la información necesaria para la tramitación del expediente y podrán ser cedidos de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la citada Ley, ante la Dirección General de Industria Comercio y Consumo del Gobierno de Cantabria.

Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento, puede dirigirse al teléfono de información administrativa 012 (902 139 012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma).

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

CVE-2017-6393 *Extracto Orden INN/29/2017, de 23 de junio, por la que se convocan tres becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio.*

BDNS (Identif.): 353459.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans>), en la página institucional del Gobierno de Cantabria, www.cantabria.es (Área de Atención a la Ciudadanía) y en el Boletín Oficial de Cantabria de la misma fecha de publicación de este extracto:

Primero.- Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarias las personas que reúnan los siguientes requisitos:

Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea y residente en Cantabria en el momento de publicación de la presente convocatoria.

Estar en posesión del título de Ingeniero/a Industrial o de Máster Universitario en Ingeniería Industrial y no haber transcurrido más de tres años desde su expedición, o en su caso, desde la fecha de pago de los correspondientes derechos de expedición, hasta la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

Los títulos presentados por los solicitantes deberán estar reconocidos y homologados oficialmente, así como tener plena validez en España.

No haber sido beneficiario de ninguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma durante dos o más años. Podrán acceder a la condición de beneficiario aquellas personas que hayan disfrutado de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria hasta completar el plazo máximo de dos años legalmente establecido.

No haber sido separado del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario.

No estar incurso en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12.2 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Segundo.- Finalidad.

Formación práctica destinada a Ingenieros/as Industriales para la realización de actividades, trabajos y estudios de formación y especialización práctica en temas relacionados con la industria, la energía y la minería.

Tercero.- Bases reguladoras.

Orden INN/15/2017, de 25 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de las becas de formación práctica para Ingenieros/as Industriales en el ámbito de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio (Boletín Oficial de Cantabria número 87, de 8 de mayo de 2017).

CVE-2017-6393

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Cuarto.- Importe.

El importe máximo de la convocatoria será de 30.170,16 euros. El importe de la beca será de 800 euros mensuales brutos.

Quinto.- Plazo de presentación de solicitudes.

Veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de Cantabria.

Sexto.- Otros datos.

El periodo de duración de la beca será de un año desde la incorporación del becario/a a su destino, siendo la misma prorrogable por un periodo máximo de doce meses.

Santander, 23 de junio de 2017.

El consejero de Innovación, Industria, Turismo y Comercio,
Francisco L. Martín Gallego.

[2017/6393](#)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2017-6387 *Corrección de errores del anuncio publicado en el BOC de 7 de julio de 2017 relativo al extracto de la convocatoria de ayudas sociales a conceder por el Ayuntamiento de Camargo con cargo al Fondo de Suministros Básicas.*

BDNS (Identif.): 343732.

Advertido error en el extracto de la corrección errores publicada en el BOC de 7/07/17 y relativo a la convocatoria publicada en el BOC nº 83, de 2 de mayo de 2017, de ayudas sociales a conceder por el Ayuntamiento de Camargo con cargo al Fondo de suministros Básicos, se subsana la misma en el siguiente detalle:

En el encabezado, donde dice:
AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

Debe decir:
AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

Igualmente en el pie de firma donde dice:
Torrelavega, 29 de junio de 2017.

Debe decir:
Camargo, 29 de junio de 2017.

Camargo, 7 de julio de 2017.
La alcaldesa-presidenta,
Esther Bolado Somavilla.

[2017/6387](#)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE POLANCO

CVE-2017-6328 *Aprobación y exposición pública de nueva convocatoria para la concesión de ayudas al fomento del deporte.*

Mediante resolución de la Alcaldía 272/26.06.17, se ha acordado aprobar nueva convocatoria para la concesión de ayudas al fomento del deporte en el municipio de Polanco para el año 2017, a la que le serán de aplicación las bases aprobadas por R/204/24.05.17 (BOC 107/05.06.17).

El plazo para la presentación de las solicitudes finalizará el 1 de septiembre de 2017.

Polanco, 29 de junio de 2017.

La alcaldesa,
Rosa Díaz Fernández.

2017/6328

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2017-6331 *Anuncio de concesión de subvención directa. Expediente 21/2017-CONC_SUBVIND.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.4 de la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, publicada en el BOC núm. 144, de 24 de julio de 2008, se hace público que por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 29 de junio de 2017, se ha aprobado la concesión de la siguiente subvención directa:

- ENTIDAD BENEFICIARIA: Asociación Intercultural Arate Caló.
- CIF: G39764378.
- IMPORTE DE LA SUBVENCIÓN: Dieciocho mil (18.000,00) euros.
- CONCEPTO: Proyecto de intervención social dirigido a la población gitana de Torrelavega.

Torrelavega, 4 de julio de 2017.

El alcalde,
José Manuel Cruz Viadero.

2017/6331

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE RUESGA

CVE-2017-6335 *Aprobación inicial y exposición pública del Censo Anual de Edificios que deban someterse al Informe de Evaluación del Edificio, de edificios de entre 50 y 65 años de antigüedad.*

Por la Alcaldía se dicta, con fecha 4 de julio de 2017, Decreto Nº 61/2017, cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

«Vista la publicación el 14 de enero de 2014 en el Boletín Oficial de Cantabria, el 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.

Dado que en su artículo 1 dispone que en dicha norma se regulan las condiciones en las que se realizará el Informe de Evaluación del Edificio y se creará el Registro de los Informes de Evaluación del Edificio.

Visto que el Decreto establece además que están sujetos al Informe de Evaluación del Edificio todos los edificios con una antigüedad superior a cincuenta años cuya tipología sea residencial de vivienda colectiva a los que se refiere la Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas.

Visto que asimismo, se establece que el deber de obtener el Informe de Evaluación del Edificio corresponde a sus propietarios, sean personas físicas o jurídicas, así como a las comunidades de propietarios y agrupaciones de comunidades de propietarios, que deberán asumir los costes de los informes y de la reparación de los daños detectados. El encargo de la realización del Informe de Evaluación del Edificio lo ha de realizar la comunidad o agrupación de comunidades o propietarios únicos del edificio. Y además, el Informe de Evaluación del Edificio tendrá una validez de diez años, transcurridos los cuales será preciso solicitar un nuevo Informe de Evaluación.

Visto que en el caso de que transcurrido el plazo para presentar el Informe de Evaluación del Edificio este no haya sido presentado en el Ayuntamiento correspondiente, el Ayuntamiento procederá según lo establecido en la normativa vigente en cuanto a disciplina urbanística.

Dado que el Decreto establece que los Ayuntamientos remitirán anualmente a la Consejería competente en materia de vivienda el censo de los edificios que han de realizar el Informe de Evaluación de Edificios en el siguiente año. Asimismo, remitirán mensualmente los datos de los edificios que han obtenido el informe en el mes anterior.

Visto que en el censo de los edificios a que se refiere el apartado anterior constarán, al menos, la dirección del inmueble, el número de viviendas o dependencias en él, su antigüedad, y todos aquellos datos que puedan facilitar la gestión del registro.

RESUELVO

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 2017, y comprensivo de los edificios de entre 50 y 65 años de antigüedad.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

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 2017, comprensivo de los edificios de entre 50 y 65 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 art. 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.

Ruesga, 6 de julio de 2017.

El alcalde,

Jesús Ramón Ochoa Ortiz.

ANEXO

CENSO ANUAL DE EDIFICIOS OBLIGADOS A SOMETERSE A INFORME DE EVALUACIÓN
ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2017
(Antigüedad entre 50 y 65 años)

Dirección	Referencia catastral	Fecha construcción/antigüedad
-	-	-

2017/6335

CVE-2017-6335

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-6409 *Aprobación inicial del Estudio de Detalle de ordenación de volúmenes y rasantes del equipamiento deportivo privado 1.375.*

Por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, en sesión celebrada el 4 de julio de 2017 y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 2.1.7. del Plan General de Ordenación Urbana de Santander, 61 y 78 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 127.1.c) de la LBRL, se ha adoptado acuerdo aprobando inicialmente el Estudio de Detalle que tiene por objeto la ordenación de volúmenes y rasantes del equipamiento deportivo privado 1.375 ubicado en la calle Gregorio Marañón s/n, a propuesta de Centro Deportivo Norte, S. L., iniciándose un período de información al público por espacio de veinte días con el fin de que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime oportunas. El expediente se encuentra disposición de cualquiera que quiera examinarlo en la planta 4ª del número 3 de la calle Los Escalantes, Servicio de Urbanismo.

Santander, 5 de julio de 2017.

La alcaldesa,
Gema Igual Ortiz.

2017/6409

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6338 *Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos del Sindicato Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.-CANTABRIA), Depósito número 39000058.*

Se ha presentado, en fecha 27 de junio de 2017, solicitud del depósito de la modificación de los Estatutos de la organización sindical Sindicato de Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.-CANTABRIA) (Depósito número 39000058), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria, estando integrada por los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca del primer empleo, los pensionistas y los jubilados y jubiladas, los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan trabajadores a su cargo, y de aquellos trabajadores que presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral, siendo los firmantes del acta de modificación don Carlos Sánchez Fernández, con DNI número 1399874W y doña Rosa Mantecon Agudo, con DNI número 72133931C, Secretario General y Secretaria de actas del 11º Congreso Regional, respectivamente, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.- Autorizar la inscripción de la modificación de los Estatutos del Sindicato de Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.-CANTABRIA), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de julio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/6338

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6339 *Requerimiento de adaptación de estatutos al Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.*

Requerimiento de adaptación de estatutos al Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 40 y sucesivos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la imposibilidad de practicar la notificación por otros medios, se procede a dar publicidad a los requerimientos de adaptación de estatutos de las entidades que se relacionan a continuación:

Depósito actual	Nombre
39/071	Federación Obrera Montañesa
39/074	Asociación Sindical Independiente de Trabajadores de Nueva Montaña Quijano S.A.
39/075	Asociación Profesional de Trabajadores de Industrias Siderometalúrgicas de Santander y Provincia de la Unión Sindical Obrera
39/076	Asociación Profesional de Trabajadores de Transportes por Ferrocarril y Carretera, de Santander y Provincia, de la Unión Sindical Obrera
39/077	Asociación Profesional de Trabajadores de Industrias Químicas y Derivados, de Santander y Provincia, de la Unión Sindical Obrera
39/078	Federación Cantabra de Empresarios de la Construcción
39/079	Asociación de Ayudantes Técnicos Sanitarios del Centro Médico Nacional Marqués de Valdecilla
39/080	Asociación Profesional de Asistentes Sociales de Santander
39/081	Asociación Profesional de Trabajadores de Textil y Comercio Textil de Santander y Provincia, de la Unión Sindical Obrera
39/082	Asociación de Empresarios de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Santander
39/083	Asociación Provincial de Empresarios de Cine de Santander
39/084	Sindicato Independiente de Trabajadores de S.A.M.
39/085	Asociación de Trabajadores Independientes de Electra de Viesgo S.A.
39/086	Trabajadores Parados de Cantabria
39/087	Asociación Cantabra de Empresarios Detallistas de Pescados
39/088	Sindicato Independiente de Trabajadores del Crédito
39/089	Asociación Profesional de Vendedores de Prensa de Cantabria
39/090	Sindicato Independiente de Trabajadores de Abastecimiento de Aguas de Santander
39/092	Gremio Provincial de Manicuras de Santander
39/094	Sindicato Autogestionario del Personal de Industrias Lácteos Morais
39/096	Asociación Provincial de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Servicios de Lavado y Engrase de Santander
39/097	Gremio Provincial de Maestros Sastres Artesanos de Santander
39/098	Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías de Cantabria
39/099	Asociación Empresarial de Materiales y Prefabricados para la Construcción de la Provincia de Santander
39/102	Sindicato de Profesionales de Empresas de Santander (S.P.E.S.)

CVE-2017-6339

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Asunto: Depósito estatutos organizaciones sindicales y empresariales
Adaptación de estatutos

La disposición adicional cuarta del citado reglamento emplaza a las oficinas públicas de depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales a revisar el depósito de los estatutos para verificar que:

1. Las organizaciones empresariales están integradas por empresarios con trabajadores a su cargo (artículos 1 y 4.4 del Real Decreto 416/2015); requisito subjetivo.

2. Se incluyen entre sus fines los propiamente laborales, siendo medios típicos de acción, entre otros, la negociación colectiva laboral, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el diálogo social y la participación institucional en los organismos de las administraciones públicas (artículo 5.2.b).7º); requisito objetivo.

Una vez revisado el texto de los estatutos de esa entidad, se comprueba que no se cumple el requisito indicado en cada caso, por lo que se requiere su adaptación en el plazo de diez días hábiles, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.4 del Real Decreto 416/2015.

Habida cuenta de la dificultad de modificación de los estatutos en tan breve plazo, se requiere que en el señalado plazo de diez días se comunique formalmente a esta oficina pública sita en Hernán Cortes, 9-3ª planta, 39003-Santander (Cantabria), una de las siguientes opciones:

a) El inicio de los trámites para la adaptación de estatutos al Real Decreto 416/2015, en cuyo caso se remitirán posteriormente y a través de la aplicación informática DEOSE el acta de la asamblea y el texto de los estatutos modificados.

b) El rechazo del requerimiento, en cuyo caso se procederá al depósito y publicación de los actuales estatutos y a su impugnación ante la autoridad judicial competente.

c) La voluntad de inscribir la entidad en el Registro de Asociaciones o en otro registro público, en cuyo caso se comunicará posteriormente a esta oficina pública el inicio del oportuno expediente ante el correspondiente órgano.

d) El inicio de los trámites para la disolución y liquidación de la entidad, en cuyo caso se aportará a la mayor brevedad la documentación correspondiente.

En el supuesto de no recibirse respuesta en el repetido plazo de diez días, se dictará resolución rechazando el depósito y acordando el archivo de los expedientes a disposición del registro público que resulte competente.

Igualmente, en el caso de haber ejercitado una de las opciones a), c) o d), si en el plazo de tres meses desde la recepción de este requerimiento no se hubiera recibido en esta oficina pública la documentación correspondiente, se procederá a dictar resolución de rechazo conforme a lo señalado en el párrafo anterior.

Santander, 5 de julio de 2017.
El jefe de Servicio de Relaciones Laborales,
José Javier Orcaray Reviriego.

2017/6339

CVE-2017-6339

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6340 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Reocín, para el periodo 2017-2020.*

Código 39001122011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Reocín para el periodo 2017-2020, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por los concejales designados por el Ayuntamiento en su representación y por el Comité de Empresa en representación del personal afectado, y aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria el día 18 de mayo de 2017; y, de conformidad con el artículo 90 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 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, 5 de julio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE REOCÍN.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral de dicho Ayuntamiento, en su sesión celebrada con fecha 31 de marzo de 2017, adoptó acuerdo definitivo, por unanimidad de sus miembros asistentes, para la aprobación del Convenio Colectivo con vigencia desde 2017 hasta 2020, según convocatoria girada al efecto.

En dicha reunión, los representantes de las partes intervinientes, han sido los siguientes:

a) Por la Corporación y como Concejales designados en la misma:

- D. Mario Iglesias Iglesias.
- Dña. Erica Fernández Ruiz.

b) Por la parte Social:

- Dña. Belinda Iglesias González (UGT)
- D. Luis Miguel Ruiz Gutiérrez (S.U.)
- D. Alberto de los Ríos Campo (S.U.)
- D. Leonardo Gutiérrez Gutiérrez (S.U.)
- D. Vicente Fernández Martínez (S.U.)

Tras haberse llevado a cabo diversas reuniones en las que se ha discutido y debatido sobre el contenido de la plataforma presentada en su día, propuestas alternativas por parte de la representación de la Corporación y las distintas redacciones que se han venido derivando de las propuestas y debates llevados a efecto en el seno de la Comisión Negociadora.

Visto el texto definitivo que se presenta a la Comisión y del que se ha dado traslado a todos los miembros de la misma con antelación.

La Comisión, por unanimidad de sus miembros asistentes tanto de la parte social como de la Administración, adopta el siguiente acuerdo:

1º.- Tener por alcanzado el acuerdo definitivo sobre el Convenio Colectivo aplicable al Personal Laboral del Ayuntamiento de Reocín, con vigencia para los años 2017-2020, con el contenido y en los términos que se contienen en el documento del mismo, que figura como anexo al presente acuerdo.

2º.- Entender computable con efectos al 1 de enero de 2017, lo dispuesto en el artículo 7, párrafo quinto, del texto de dicho Convenio Colectivo, en lo que a la realización de la disponibilidad de 10 horas anuales se refiere.

3º.- Para la efectividad de la aplicación del Convenio Colectivo, deberá procederse a su aprobación por el Pleno de la Corporación, previos los trámites pertinentes.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

4º.- Todo lo anterior, sin perjuicio de a su remisión y registro a la autoridad administrativa competente para el correspondiente registro y publicación, conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

ANEXO QUE SE CITA

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE REOCÍN, PARA LOS AÑOS 2017 – 2020.

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal vinculado por una relación de servicios de naturaleza laboral con el Ayuntamiento de Reocín, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral.

Artículo 2.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga

La duración del presente Convenio será de tres años, contados desde su entrada en vigor, si bien se considerará prorrogado automáticamente año a año, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

La denuncia podrá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y deberá hacerse por escrito a la otra parte, dentro del mes anterior al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De la comunicación de la denuncia, se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

Denunciado el presente Convenio y hasta tanto se negocie uno nuevo, se mantendrá la prórroga del mismo en su contenido normativo.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y restante normativa de aplicación.

Artículo 3.- Contenido y aplicación global

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible y para su aplicación serán consideradas globalmente.

Dicha consideración se entenderá a los efectos de norma más favorable, conforme a lo previsto en el artículo 3.3 del RDL 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Artículo 4.- Determinación de las partes firmantes y ratificación por los órganos municipales para su efectividad.

El presente Convenio ha sido suscrito entre las partes legitimadas, la representación de la empresa (Ayuntamiento) así como los representantes Sindicales, con representación en la empresa (S.U.C. y UGT.), integrantes de la Comisión Negociadora.

Para la efectividad del presente Convenio, así como de cualquier modificación que pudiera pactarse, será necesaria, tras la negociación y acuerdo correspondiente de la Comisión Negociadora, la ratificación de dichos acuerdos por el Pleno de la Corporación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 38 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 5.- Comisión de interpretación, estudio y seguimiento

Las discrepancias que surjan en la aplicación e interpretación del presente Convenio, se resolverán conforme a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, en el plazo de los 15 días siguientes a la ratificación del Convenio por el Pleno de la Corporación, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por un total de 6 miembros (3 por la representación del Ayuntamiento y otros 3 designados por la parte social firmante del Convenio, garantizándose la presencia de representantes de cada uno de los sindicatos firmantes).

El funcionamiento y competencias de la Comisión Paritaria, así como el procedimiento y los efectos de sus acuerdos, se entenderán en los términos previstos en el artículo 91 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.- PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Reocín, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones que, en el ejercicio de tal función, adopte, y tengan relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se informará a la Representación Sindical.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias en cuanto a la necesidad de negociación de las condiciones de trabajo del personal municipal.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en los diferentes trabajos, la organización práctica del trabajo, habrá de encaminarse fundamentalmente a la consecución de los siguientes fines:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Atención y adecuación a las necesidades del servicio y a los momentos que precisa su prestación,
- Aumento de la eficacia y eficiencia de la presentación de los servicios y de la calidad de los mismos, sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Fomento de la participación de los trabajadores.
- Simplificación del trabajo y mejora de métodos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 7.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo ordinaria, a tiempo completo, se fija en 37,5 horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Dicha jornada se ajustará, en cada momento, a lo que al respecto disponga la normativa legal y reglamentaria de aplicación al personal del Sector Público.

Con carácter general, la jornada del personal vinculado al presente convenio será la referida de 37,5 horas semanales, salvo casos especiales por razón del servicio y sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los correspondientes calendarios anuales, en que se podrán determinar jornadas reducidas (a tiempo parcial) o incrementadas por especial dedicación, disponibilidad, etc.

La distribución de la jornada, se llevará a efecto cada año, mediante los calendarios de trabajo en que se determinen los horarios, previa la correspondiente negociación al respecto.

El personal que, según la Valoración de Puestos de Trabajo esté ocupando un puesto de trabajo al que se le haya valorado con grados y puntuación el factor “Dedicación”, percibiendo retribución por la misma, deberá realizar hasta 10 horas anuales de prestación de servicios fuera de su jornada habitual, en los periodos o franjas horarias que se determine por el Ayuntamiento. Las horas efectivamente realizadas por tal dedicación, no serán retribuidas económicamente, sino que serán compensadas con descanso en jornada, aplicándose para tal compensación los porcentajes previstos para las horas extraordinarias, según corresponda su realización en horario normal, festivo, nocturno o festivo y nocturno.

No obstante, cuando la realización de dichas horas de “dedicación” se lleve a cabo en las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero o durante los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero, se abonarán mediante compensación económica por el valor de las horas extraordinarias, según corresponda.

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de veinte minutos (20), que se computará como trabajo efectivo, no teniendo derecho a esta pausa el personal cuya jornada diaria continuada no exceda de seis horas. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, la pausa será de treinta (30) minutos no teniendo derecho a ella si la jornada diaria no excede de 4 horas y media. Esta interrupción se realizará

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

preferentemente entre las 10,00 y 10,20 horas de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.

Artículo 8.- Horario de trabajo y calendarios laborales

Durante el último trimestre de cada año natural se elaborará un calendario laboral por el Ayuntamiento de Reocín, para su aplicación a partir de enero del año siguiente. Dichos calendarios serán negociados con la representación sindical, y se orientarán a la consecución de los fines previstos en el artículo 6º.

Los calendarios de trabajo contendrán el horario de trabajo, distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales y otros días inhábiles.

No obstante lo anterior, se podrá establecer modificaciones de los calendarios vigentes o la aprobación de calendarios especiales, siempre que existan circunstancias que así lo aconsejen, y en especial, por la existencia de circunstancias derivadas de la correcta prestación del servicio. En estos supuestos, se requerirá el sometimiento al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales de trabajo, si el objeto de la modificación afecta a las mismas.

Los días festivos no recuperables serán aquellos que marque el órgano estatal competente en esta materia, así como aquellos días que se consideran de ámbito regional y local, o que dispongan la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Ayuntamiento de Reocín.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, además del tradicional día de Santa Rita (22 de mayo o día al que se traslade). Oportunamente se establecerá el régimen de guardia para los servicios de información, registro y mantenimiento de servicios. En el caso en que las fechas indicadas, coincidan en domingo o día inhábil a efectos de trabajo, se compensará al personal afectado con 2 días de asuntos particulares adicionales.

Artículo 9.- Control de horario y asistencia

La Corporación establecerá los mecanismos que considere oportunos para al control efectivo del cumplimiento de la jornada y horario de entrada y salida, así como ausencias en el puesto de trabajo. A tales efectos el personal municipal deberá colaborar en todo momento. Los incumplimientos de la jornada y horario establecido serán causa de aplicación del régimen disciplinario correspondiente, así como de la deducción proporcional de haberes.

CAPITULO III.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 10.- Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados, incrementándose en un día hábil al cumplir los 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por cada departamento y atendiendo a las necesidades del servicio.

A estos efectos se entenderá por días hábiles, los días que coincidan con los de trabajo efectivo según el calendario correspondiente.

No obstante, si disfrutados los correspondientes períodos vacacionales mínimos de 5 días, restase para agotar los 22 días un período inferior a 5 días, se podrá disfrutar de dichos días restantes de vacaciones en un periodo por los días totales o en períodos de 1 día.

No obstante, se podrá disfrutar de forma fraccionada, el número de días de vacaciones previstos en el Plan del Igualdad que se recoge en el Anexo VI del presente Convenio, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el mismo.

Todo el personal laboral presentará por escrito al responsable de personal, su Plan de Vacaciones Anual durante el primer trimestre del año y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente. Al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de los Servicios Municipales, se confeccionará un calendario de vacaciones anuales antes del quince de mayo.

En los casos de nuevo ingreso, las vacaciones se disfrutarán en su parte proporcional al tiempo trabajado, según se vaya generando el derecho.

Artículo 11.- Interrupción del período vacacional por situación de I.T.

Si antes de comenzar el disfrute de las vacaciones según calendario establecido, padeciese el trabajador una situación de incapacidad temporal (I.T.) dictaminada por médico facultativo competente, puede ser alegada esta circunstancia para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, que se efectuará teniéndose en cuenta las necesidades del servicio. Para los casos en que se haya comenzado a disfrutar las vacaciones y sobrevenga en dicho disfrute la situación de I.T., quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el periodo de baja, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Para los casos en que, encontrándose disfrutando del período vacacional, sobrevenga durante dicho disfrute la situación de baja por maternidad, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones restantes una vez finalizado el período de permiso por maternidad, siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Si dicha situación de IT imposibilita el disfrute de las vacaciones durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Artículo 12.- Permisos y licencias

En materia de licencias, permisos y excedencias se estará a lo regulado por la Legislación vigente en cada momento.

El personal vinculado al presente convenio, le resultarán de aplicación los permisos previstos en los artículos 48 y 49 del RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en concordancia con lo también previsto en el ET, en los términos que se regulan en el Anexo I.

En la aplicación de dichos permisos se estará, además, a lo dispuesto en el Plan de Igualdad previsto en el Anexo VI del presente Convenio.

Artículo 13.- Excedencias y otras causas de suspensión del contrato de trabajo

Las excedencias y demás situaciones relativas a la suspensión del contrato del personal vinculado al presente Convenio, serán las mismas que las situaciones administrativas previstas para el personal funcionario, siempre que no contravengan lo dispuesto en la normativa laboral.

No obstante lo anterior y, como complemento a ello, se reconoce una Excedencia voluntaria adicional por necesidades familiares, como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, regulada en el Plan de Igualdad del Anexo VI.

CAPITULO IV.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 14.- Régimen salarial y conceptos retributivos

El régimen salarial y conceptos retributivos que configuran el salario aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Reocín, será el que resulte de aplicación en cada momento, en las normas legales y reglamentarias que las desarrollen, plasmadas en el Convenio Colectivo, así como resultantes de la aplicación de los criterios previstos al efecto en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Los trabajadores percibirán 12 pagas mensuales ordinarias y 2 pagas extraordinarias, por las cuantías y conceptos retributivos correspondientes, según se detalla a continuación.

a) Pagas mensuales ordinarias y periódicas:

- **RETRIBUCIONES BÁSICAS.**- Destinadas a pagar la Categoría Profesional, tomando en consideración el Grupo de Titulación en que la misma se encuadra.

Dichas retribuciones serán abonadas en 12 mensualidades iguales, en los conceptos de **sueldo base y antigüedad (trienios)**.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Los trienios se cobrarán desde el primero del mes siguiente a su cumplimiento excepto si se cumplen el primer día del mes en cuyo caso se cobran desde ese mismo día.

Estas retribuciones serán las mismas que las previstas para los funcionarios del mismo nivel de titulación según establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

- **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**- Destinadas a pagar la responsabilidad jerárquica y funcional, la especial dificultad técnica, la especial incompatibilidad, la dedicación, disponibilidad, penosidad, peligrosidad, la especial iniciativa o los servicios extraordinarios y, en general, las condiciones específicas de desempeño del puesto de trabajo.

Dichas retribuciones complementarias se devengarán en 12 mensualidades iguales, y estarán integradas por los siguientes conceptos retributivos:

- **Complemento de Destino.**- se percibirá por cada puesto de trabajo la cantidad mensual por complemento de destino determinado en función del nivel del puesto que se desempeñe, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Se aplicará sobre este complemento la normativa sobre consolidación prevista para los funcionarios.
- **Complemento Específico.**- está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación o disponibilidad, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso, podrán asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrá tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares. Su establecimiento o modificación exigirá, con carácter previo, que se efectúe una Valoración de Puestos de Trabajo.
- **Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.**- Para los supuestos de realización de servicios fuera de la jornada de trabajo, en los casos para los que se prevé la compensación económica, se establece el valor de la hora extraordinaria, según se detalla:

Hora extra normal= (Retribución Bruta Anual/1.657) X 1,50

Hora extra festiva o nocturna = (Retribución Bruta Anual/1.657) X 2

Hora extra festiva y nocturna=(Retribución Bruta Anual/1.657) x 2,75

Con el objeto de fomentar una política solidaria, que favorezca la creación de empleo, se entiende suprimida la realización de servicios de carácter extraordinarios, salvo para aquellos casos en que las necesidades del servicio así lo requieran o se deban realizar por supuestos imprevistos o extraordinarios y urgentes, tales como los surgidos por la necesidad de prevenir o reparar averías de servicios básicos, intervención en siniestros u otros daños como incendios, inundaciones, y supuestos excepcionales

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

análogos, acontecimientos culturales, lúdicos o festivos, requerimientos urgentes de otra índole, ausencias imprevistas, etc.

Los servicios extraordinarios realizados por la necesidad de prevenir o reparar averías de servicios básicos, intervención en siniestros u otros daños como incendios, inundaciones, y supuestos excepcionales análogos, serán abonados económicamente y siempre que para su realización se dé cuenta a la Alcaldía o Concejal Delegado de Personal y lo autoricen.

También serán abonados económicamente los servicios realizados fuera de la jornada habitual, en aplicación del concepto de “disponibilidad” los días previstos en el párrafo sexto del artículo 7º.

En todos los demás supuestos, los servicios extraordinarios serán abonados económicamente o compensarán con tiempo libre de jornada, según determinen los órganos de gobierno municipal, atendiendo a las necesidades de servicio, disponibilidades presupuestarias y demás circunstancias en que se pueda apreciar una u otra forma de compensación.

La compensación en tiempo se llevará a efecto conforme a los siguientes criterios:

- Por cada hora extraordinaria laborable se compensará con 1,5 horas (una hora y treinta minutos).
- Por cada hora extraordinaria nocturna o festiva se compensará con 2 horas (dos horas).
- Por cada hora extraordinaria nocturna y festiva se compensará con 2,75 horas (dos horas y cuarenta y cinco minutos).

La realización de servicios extraordinarios se registrará día a día, se totalizará semanalmente entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

La realización de servicios extraordinarios lo será de forma rotativa entre el personal de los servicios a que corresponda realizar dichas tareas, procurando que a fin de año, exista un equilibrio en el tiempo total de servicios extraordinarios realizados por el personal.

La rotación anterior lo será, salvo razones justificadas en las que por razones de especialización del trabajo, naturaleza de los cometidos y conocimientos requeridos para su realización, se precise su encomienda a uno o varios trabajadores concretos.

- **Complemento de productividad.**- Destinado a retribuir la especial iniciativa o la actividad extraordinaria que desarrolle el empleado en el desempeño de su puesto de trabajo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Se aplicarán los mismos criterios para este concepto retributivo que para el personal funcionario.

Este concepto retributivo no tendrá carácter consolidable y únicamente se percibirá, cuando concurra la causa, se realice el servicio o se mantenga el objetivo, previstos para su abono.

Durante la vigencia del presente convenio, se mantendrá la productividad establecida para reducción de absentismo, en los términos previstos en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio.

- **Indemnizaciones por razón de servicio.**- Se abonarán las indemnizaciones que corresponda cuando el trabajador haya tenido que asumir gastos como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Las indemnizaciones y sus importes, serán los previstos en las normas legales y reglamentarias, para los funcionarios públicos.

b) Pagas extraordinarias:

Serán 2 al año, por los importes correspondientes al sueldo base y antigüedad previsto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios en función del Grupo de Titulación, más la cuantía correspondiente al complemento de destino y complemento específico, cada una de ellas.

Las pagas extraordinarias se devengarán el 1 de junio y el 1 de diciembre y si no se hubiera completado la totalidad del período, se percibirá la parte proporcional.

El pago se efectuará en el mes de junio (la que se devenga el 1 de diciembre) y en el mes de diciembre (la que se devenga el 1 de junio).

No obstante, en los contratos de naturaleza temporal, podrá abonarse la parte proporcional de paga extra, prorrateada mensualmente.

c) Pago del salario

El salario por el importe que figure en nómina se abonará en la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

d) Cuantías salariales

Las cuantías salariales de las distintas categorías, y en los conceptos retributivos, se determina en las Tablas que figuran como Anexo II.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Artículo 15.- Incremento salarial y cuantía de las retribuciones

La cuantía de las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Reocín experimentará el incremento general para el conjunto de las retribuciones de los empleados públicos estipulado por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado en cada año.

Artículo 16.- Prestaciones durante la situación de Incapacidad Temporal (I.T.)

Los trabajadores del Ayuntamiento de Reocín que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Temporal (I.T.), percibirán durante dicha situación la prestación económica en los términos siguientes:

a) Enfermedad común y accidente no laboral:

- 1º a 3º días: 50 % Base mes anterior.
- 4º a 20º días: 75% Base mes anterior.
- A partir 21º día: 100% Base mes anterior.
- Hospitalización/Inter. Quirúrgica y enfermedad grave: (Desde día 1º) 100% Base mes anterior.

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- Desde 1º día: 100 % Base mes anterior.
 - En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo.
 - Se entenderá por Base mes anterior, la que corresponde a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra), de carácter permanente u ordinario (sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico), exceptuando las restantes de carácter extraordinario o no permanente (gratificaciones por horas extra, productividad, ayudas sociales, indemnizaciones, etc.).

Artículo 17.- Movilidad funcional

La movilidad funcional del personal vinculado al presente Convenio, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y restante normativa laboral, con las peculiaridades siguientes:

El personal laboral que desempeñe temporalmente, en virtud de resolución del órgano competente en materia de personal, funciones de superior categoría, con carácter accidental, percibirá la diferencia salarial entre su puesto y el que desempeñe.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

El desempeño de dichas funciones, no generará en ningún caso, el reconocimiento de la categoría superior, sea cual fuere el periodo de desempeño.

La promoción o ascenso de categoría, se llevará siempre a cabo mediante los procesos de promoción interna que se determinen, en los que se garantizará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, requiriéndose la superación de dicho proceso selectivo.

CAPITULO V.- MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 18.- Crédito de vivienda

El Ayuntamiento de Reocín, facilitará al personal laboral un crédito para adquisición o reparación de vivienda, que financiará indistintamente al personal laboral que lo solicite, el Ayuntamiento consignará una partida de 6.000 € en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

Las condiciones y criterios para la solicitud y obtención del crédito, serán las previstas en el Anexo III.

Artículo 19.- Anticipos reintegrables

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores que lo soliciten, previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta tres mensualidades brutas como máximo, con un tope de 3.000 €, que se devolverán en 30 mensualidades naturales, sin intereses, a contar desde la fecha de comienzo de su concesión. El Ayuntamiento consignará una partida de 6.000 € en sus presupuestos para hacer frente a posibles solicitudes.

El personal Laboral cuyo contrato sea temporal o al que siendo de naturaleza indefinida, le faltan menos de 30 meses para el cese o jubilación, deberá efectuar la devolución del anticipo en los meses que le falten para el cese o la jubilación prorrateando la cuantía total a devolver en ese período.

Cuando un empleado fuera beneficiario de un anticipo y pretenda la extinción o suspensión del contrato por las causas legalmente establecidas, deberá liquidar antes de dicha extinción o suspensión, la totalidad del crédito del anticipo, quedando vinculada a tal devolución la resolución favorable a su extinción o suspensión.

No procederá la concesión de un nuevo anticipo hasta vencido el plazo de 1 año desde la fecha de devolución íntegra de un anticipo anterior.

Artículo 20.- Otras ayudas y mejoras sociales

El Ayuntamiento de Reocín concederá a sus trabajadores ayudas y mejoras sociales, relacionadas con las siguientes prestaciones:

- Ayudas por discapacidad de cónyuge o pareja estable debidamente acreditada.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Bolsa de estudios para el propio empleado o hijos dependientes.
- Ayudas para prótesis y otros aparatos requeridos para tratamientos dentarios, oculares o auditivos que precise el empleado, su cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada o sus hijos dependientes.
- Utilización de instalaciones.

Las condiciones para la obtención de dichas ayudas y su solicitud, así como las cuantías máximas que por las mismas se abonen, se detallan en el anexo IV.

Artículo 21.- Jubilación Parcial

El Ayuntamiento de Reocín asume la obligación de aplicar la jubilación parcial al personal que desee acogerse a la misma y cumpla las condiciones establecidas por la normativa reguladora, procediendo a realizar el contrato de relevo correspondiente.

A tales efectos, el Ayuntamiento deberá realizar los trámites necesarios para garantizar la jubilación parcial del empleado y la suscripción del correspondiente contrato de relevo, en el plazo máximo de 15 días desde que el empleado formule la solicitud o comunicación de su deseo de causar tal jubilación, salvo que tal comunicación lo sea indicando la fecha concreta de tal jubilación, y se haya realizado con una antelación superior a dicho período, en cuyo caso, se garantizará la efectividad en dicha fecha.

Los períodos de prestación de los servicios que corresponda al trabajador parcialmente jubilado en el porcentaje de realización de trabajo, se dispondrán por el Ayuntamiento, atendiendo a sus necesidades concretas.

CAPITULO VI.- MEDIDAS DE ASISTENCIA PROFESIONAL

Artículo 22.- Defensa y asistencia jurídica

La Corporación dispensará a todo el personal que, por hechos acaecidos en ejercicio de sus funciones lo precisen, el asesoramiento, y en su caso, la defensa letrada en un juicio. A tales efectos, el ayuntamiento ofertará el profesional o profesionales que asuman su defensa.

En caso de que el Ayuntamiento no pudiera prestar la asistencia a través de sus propios medios, posibilitará la elección por el propio empleado del profesional que le asista. En este caso el Ayuntamiento únicamente abonará los honorarios hasta un máximo equivalente a la cuantía que se determina en las tablas que sobre aplicación de honorarios establece el Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria (ICAC).

Ello, sin perjuicio de repercutir en el propio empleado las cuantías correspondientes si concurrieran los supuestos previstos en los artículos 36 y 37 de la Ley 40/2015, o norma que en su caso la suceda.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios. acciones en las que el Ayuntamiento formule demanda contra el empleado o en aquellas en las que el empleado demande al Ayuntamiento.

Artículo 23.- Permiso de conducir

Al personal que preste servicios, u ocupe puestos para los que, entre los requisitos para el ingreso o desempeño, se les exija la posesión o posterior tenencia de permisos de conducción, el Ayuntamiento le abonará los gastos que se originen por las sucesivas renovaciones de dicho permiso en tanto figure en la situación de servicio activo en tal puesto.

Igualmente abonará el Ayuntamiento la renovación del permiso de conducción, cuando el empleado sea designado temporalmente para realizar funciones en puestos que lo requieran, en tanto se encuentre desempeñando esas funciones.

Esta ayuda no se aplicará en aquellos casos en los que la renovación se deba a sanción administrativa o sentencia judicial.

Artículo 24.- Retirada del permiso de conducir

En los casos de trabajadores que ocupen la plaza o puesto de conductor y les sea retirado el permiso de conducir, ya sea temporal o definitivamente, se les trasladará a otro puesto de trabajo para el que reúnan las condiciones y requisitos de capacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre movilidad o cambio de puesto de trabajo, vigente en cada momento.

En estos casos, el empleado pasará a percibir las retribuciones complementarias propias del nuevo puesto, salvo que la suspensión o retirada del permiso no se haya originado por dolo, culpa o negligencia del empleado, en cuyo caso, se le reconocerá la diferencia de tales retribuciones como un complemento salarial absorbible por futuras mejoras.

Artículo 25.- Indemnizaciones por razón de servicio

El Ayuntamiento indemnizará al funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, haya precisado realizar gastos o utilizar material propio, conforme a las normas legales y reglamentarias en vigor.

En todo caso, cuando el funcionario deba desplazarse en vehículo propio, se abonará a razón de 0,19 € por Km. recorrido hacia cualquier punto del municipio o fuera del mismo, desde el Ayuntamiento o desde su domicilio, cuando se utilice coche propio; y a razón de 0,08€ por Km. cuando el vehículo utilizado sea motocicleta o ciclomotor.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

**CAPITULO VII.- FORMACIÓN PROFESIONAL, OFERTA DE EMPLEO
PÚBLICO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Artículo 26.- Reconocimiento del derecho a la formación continua

El Ayuntamiento de Reocín, reconoce el derecho de sus trabajadores a la formación profesional de carácter permanente, y a tales efectos se compromete a garantizar la misma dentro de sus posibilidades, facilitando tanto los cambios de servicios, tiempo efectivo de trabajo cuando coincida con los cursos de formación la jornada laboral y por las características de ésta tenga que realizarse en Centros Oficiales o colaboradores de formación del personal de las Administraciones Públicas (Federación de Municipios, Escuela Regional, Sindicatos), posibilitando todos los medios para que esa formación sea permanente y eficaz.

La asistencia a cursos de formación, dentro de la jornada de trabajo, requerirá la previa solicitud y correspondiente autorización, quedando sometida, en todo caso, a necesidades de servicio.

La asistencia a cursos de formación sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, durante el horario de trabajo y con carácter retribuido, no podrá superar, como máximo las 40 horas anuales, tal y como se determina en el régimen de permisos previsto en el Anexo I.

Artículo 27.- Oferta de Empleo Público

El Ayuntamiento de Reocín, aprobará anualmente la Oferta de Empleo Público, que comprenderá la relación de plazas previstas en plantilla, con dotación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos internos.

La Oferta de Empleo Público, será aprobada previos los trámites de aplicación y en los términos y condiciones que determina la normativa legal y reglamentaria.

Igualmente, se tomará en consideración para la aprobación de la Oferta de Empleo, el Plan Económico-Financiero municipal.

Artículo 28.- Promoción interna

a) Promoción interna vertical.

La promoción interna vertical consiste en el ascenso desde un grupo de titulación a otro inmediatamente superior.

No obstante, dentro de la misma especialidad profesional, se podrá determinar el ascenso desde dos grupos de titulación inferior, siempre que se cumplan los requisitos previstos al efecto.

b) Promoción interna horizontal.

La promoción interna horizontal consiste en el acceso a una categoría o especialidad distinta, pero del mismo grupo de titulación.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

c) Condiciones y requisitos comunes.

La promoción interna, tanto vertical como horizontal, requerirá la superación de las pruebas correspondientes, tras una convocatoria en la que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Para poder participar en las pruebas de promoción interna, los empleados deberán ostentar una antigüedad mínima de 2 años en su plaza (cuando el sistema de promoción es horizontal o vertical desde un grupo de titulación inferior) o 4 años (cuando lo sea para la promoción vertical desde dos grupos de titulación inferior), y estar en posesión de la titulación exigible, así como reunir las restantes condiciones de capacidad funcional para el desempeño de la plaza.

En las convocatorias de promoción interna se establecerá la exención de pruebas prácticas o teóricas, para trabajadores que accedan desde categorías en las que hayan acreditado los conocimientos requeridos para dichas pruebas.

El sistema de promoción será el de concurso-oposición. En los casos en que puedan participar en las pruebas de promoción interna vertical, empleados de uno o dos grupos de titulación inferior, la puntuación máxima aplicable por todos los conceptos en los méritos de la fase de concurso para los de dos grupos de titulación inferior, serán puntuables al 50% de los que rijan para los de un grupo de titulación inferior al de la plaza a cubrir.

En lo demás, serán de aplicación a la promoción interna, las normas, condiciones y requisitos previstos para los funcionarios públicos.

CAPITULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29.- Prevención de Riesgos Laborales

El Ayuntamiento de Reocín, garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

La Corporación realizará los reconocimientos médicos que correspondan según lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.- Comité de Seguridad y Salud

Se creará un Comité de Seguridad y Salud que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por la Administración y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de otra.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Las competencias específicas del Comité de Seguridad y Salud laboral son las previstas en el artículo 39 de la Ley 31/95.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en los casos previamente justificados en los que se considere necesario, en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupe.

En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y el R. D. 39/97, así como la normativa de desarrollo, se establecerá por el Comité de Seguridad y Salud Laboral un Plan de Prevención Anual, que tendrá como finalidad servir de soporte a la planificación y gestión preventiva, mediante programas de actuación.

Artículo 31.- Vestuario y equipos de protección individual (EPI)

El Ayuntamiento facilitará al personal vinculado al presente convenio, el vestuario o prendas de trabajo, así como los equipos de protección individual (EPI), para el desempeño del puesto de trabajo

La relación de prendas de trabajo, así como su renovación, será la prevista en el Anexo V.

CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.- Derechos sindicales

En todo lo referente a la composición de los órganos de representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Reocín, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes del mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable al efecto, en especial en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno Español, así como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 33.- Derechos y competencias del Comité de Empresa

El Comité de Empresa, además de las competencias que con carácter general se detallan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ejercerá en esta Corporación, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Reocín, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente, salvo en lo que el Estatuto Básico del Empleado Público atribuye a la Mesa General de Negociación para asuntos comunes al personal funcionario y laboral, que participará a través de los miembros que la constituyan.

El Comité de Empresa deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, citadas en el artículo anterior.

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos, se enviará al Comité de Empresa

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de citado Comité y se entienda necesaria su presencia.

b) Ser informado con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

c) Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Lo señalado en el apartado anterior, se concretará a las siguientes competencias:

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y al Comité de Empresa al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, el Comité de Empresa podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- El Comité de Empresa podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales y Seguridad Social, así como de todas aquellas que considere oportunas, tales como seguridad y salud laboral.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, siempre que se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento.

4.- El Comité de Empresa intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus trabajadores o familiares.

5.- El Comité de Empresa, conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que el Comité de Seguridad y Salud Laboral realiza.

Artículo 34.- Reconocimiento del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, contarán con las garantías establecidas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser discriminados en su promoción económica-profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, y dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

b) Cuando a juicio del responsable de un servicio haya que realizar un traslado por necesidad del mismo, que afecte a un representante sindical, salvada su voluntariedad, será el último en el traslado, cambio de turno o de puesto de trabajo.

c) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación o 24 como mínimo al Jefe de su Servicio, que dará cuenta inmediata al Negociado de Personal.

d) La Corporación facilitará al Comité de Empresa, el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para información del Comité de Empresa. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los miembros de dicho Comité.

f) El Comité de Empresa tendrá derecho al libre acceso de asesores sindicales durante la negociación del Convenio, así como en aquellos casos en que lo considere necesario.

Artículo 35.- Derecho de reunión

Se reconoce el Derecho de Reunión, en todo momento y fuera de las horas de trabajo del personal municipal, y a tales efectos la Corporación facilitará, cuando sea posible, el ejercicio de este derecho en las dependencias municipales.

Asimismo se reconoce un crédito de cuatro horas anuales, destinadas a ejercer dicho derecho dentro de la jornada de trabajo, y siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos que en cada momento resulte preciso.

La celebración de una reunión dentro del horario de trabajo o fuera de él pero en dependencias municipales, requerirá la autorización previa del órgano competente municipal.

Artículo 36.- Derecho de huelga

Se reconoce el Derecho de Huelga, en los términos previstos legalmente y, en tal sentido, respetando la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

En los supuestos de convocatoria de huelga, se negociará entre el Comité de Huelga (representantes sindicales) y la Corporación (equipo de gobierno), los servicios mínimos.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Normativa de aplicación.

El régimen disciplinario del personal vinculado al presente Convenio, será el previsto en el RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), o la normativa que le sustituya como legislación básica en materia de empleo público.

En lo no previsto en el EBEP, se estará a la normativa de desarrollo (tanto legislativa como reglamentaria), prevista para los funcionarios públicos, siempre que no contravenga lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Procedimiento disciplinario.

El procedimiento para la exigencia de la responsabilidad disciplinaria y la determinación o imposición de sanciones, será la prevista en la normativa aplicable a los funcionarios públicos, debiendo garantizarse, en todo caso, lo siguiente:

- Para la exigencia de responsabilidad por faltas graves o muy graves y la imposición de las correspondientes sanciones, será necesaria la instrucción de expediente disciplinario con la designación de Instructor y, en su caso, Secretario, en los mismos términos que para los funcionarios.
- Para la exigencia de responsabilidad por faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, no será necesaria la instrucción del expediente en los términos anteriores, pero se dará siempre trámite de audiencia y alegaciones para defensa y proposición de prueba al inculcado, antes de dictarse la correspondiente resolución.
- En todo caso, se deberá informar al inculcado, antes del trámite de audiencia, de los hechos que se le imputan, calificación previa de la supuesta infracción y sanciones aplicables al efecto.

Artículo 39.- Trámite de audiencia e información al Comité de Empresa y a la representación sindical.

Cuando el inculcado sea un delegado del Comité de Empresa, deberá darse, trámite de audiencia y alegaciones a dicho Comité, ante cualquier tipo de infracción imputable y con carácter simultáneo al trámite de audiencia al interesado (si es imputable una falta leve), o durante el periodo inicial de toma de declaración al inculcado (si la imputación lo es por falta grave o muy grave).

Cuando el inculcado sea un afiliado a un sindicato con sección sindical constituida en el Ayuntamiento de Reocín, se dará el trámite de audiencia al delegado sindical de dicha sección.

El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones que se impongan al personal vinculado al presente Convenio, por falta grave o muy grave.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Todo lo anterior, sin perjuicio de la plena aplicación de lo dispuesto sobre esta materia en el EBEP, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, así como en la restante normativa de desarrollo.

Disposición Adicional Primera.- Seguro de Accidentes.

El Ayuntamiento, concertará una póliza de seguro de accidentes a favor del personal municipal, estableciendo las siguientes cantidades:

- 50.000 € en caso de muerte
- 50.000 € en caso de invalidez.

Los términos de dicha póliza serán los mismos que los que han venido rigiendo en la suscrita anteriormente y vigente durante el Convenio anterior.

Disposición Adicional Segunda.- Plus de llamada.

Los trabajadores que sean requeridos fuera de su jornada de trabajo y ausentes del centro de trabajo para prestar servicios extraordinarios imprevistos, percibirán, a parte de la gratificación por servicios extraordinarios u horas extras efectivamente realizadas, un plus de llamada, por importe de 13,00 €.

Se entenderá por "llamada", a efectos de percepción del plus, todo requerimiento que se efectúe para prestar servicios extraordinarios inminentes e imprevistos, siempre que tal requerimiento se produzca cuando el trabajador se encuentre ausente del centro o lugar de trabajo, por haber concluido su jornada y no hubiera sido avisado de dicho servicio cuando estuviera presente en el centro de trabajo.

En ningún caso se entenderá por "llamada" el aviso consistente en recordatorio de un servicio extraordinario indicado en el centro de trabajo, o cuando el aviso se lleve a cabo ausente del centro de trabajo, pero la prestación del servicio no fuera inminente o se requiera para posterior o posteriores días laborables al de la fecha de aviso.

Se entenderá por "llamada", no obstante, el aviso para servicios no inminentes en días futuros, si el aviso se produce durante el período vacacional o de permiso o en días no laborables (sábados, domingos o festivos que no coincidan con el trabajo), siempre que el servicio se tenga que prestar también en dichos períodos sin agotamiento de las vacaciones, permisos o días de libranza en que tuvo lugar el aviso.

Disposición Adicional Tercera.- Mejoras legislativas futuras.

Cualquier modificación legislativa que sea de aplicación al personal afectado por el presente convenio, y que pueda mejorar las condiciones de trabajo en el pactado, serán de aplicación sin necesidad de modificar el texto del convenio.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Disposición Adicional Cuarta.- Personal contratado en programas de formación y empleo, Iniciativas Singulares de Empleo (ISE), y otros programas o iniciativas para la inserción laboral.

1.- Iniciativas Singulares de Empleo, programas de Inserción Laboral y contratos de Interés Social.- El personal contratado con objeto de un programa o iniciativa singular de empleo, cuya finalidad se orienta a la formación para el empleo, la integración e inserción laboral, y cualesquiera otros de similar naturaleza cuyo contrato de trabajo lo sea de interés social, tendrá como características especiales, las siguientes:

- a) El trabajador realiza funciones concretas y determinadas, adquiriendo habilidades y competencias propias de su perfil profesional y una práctica profesional orientada hacia la mejora de la ocupabilidad como medio de inserción laboral, participando en la realización de operaciones y tareas que contribuyan al mejor rendimiento y seguridad del proyecto según el plan de trabajo definido en el proyecto o programa.
- b) En sus condiciones de trabajo, los trabajadores, en el desempeño del puesto, no se someten a las condiciones de polivalencia, intervención multidisciplinar, realización de sustituciones, disponibilidad fuera del horario de trabajo ni intervienen en ámbitos distintos a los del programa de actividad, obra o cometido del que es propio su trabajo y formación.
- c) Sus tareas y trabajos son exclusivamente las propias del programa al que se vinculan y se enmarcan dentro de las condiciones y conocimientos básicos y elementales de la actividad profesional para la que su trabajo les da los conocimientos y experiencia para el futuro, a través de la práctica profesional, sin concurrir en dichas tareas y habilidades condiciones específicas de especial dificultad técnica, experiencia previa, dedicación, responsabilidad, etc. En ningún caso realizarán tareas, cometidos o trabajos asignados al restante personal de plantilla ni sustituirán a éste.
- d) En función de dichas condiciones, tienen asignado el siguiente régimen salarial:
 - Las retribuciones básicas propias del grupo de clasificación se fijan conforme a los siguientes criterios:
 - o **Sueldo Base.-** Será el propio del Grupo de Clasificación y categoría previstos para todo el personal laboral municipal.
 - Las retribuciones complementarias, se fijan y valoran conforme a las condiciones concurrentes en el desempeño del puesto indicadas en los apartados a) b) y c) anteriores, y se concretan en las siguientes:
 - o **Complemento de Destino.-** Se fija en el nivel básico del grupo de titulación, por cuanto los puestos se enmarcan en la posición inferior de responsabilidad de cada grupo profesional o categoría, en la estructura organizativa y de trabajo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- o **Complemento Específico.**- Se determina según la Valoración de Puestos de Trabajo, atendiendo a los conceptos de esfuerzo, penosidad y peligrosidad (para los puestos de trabajo de Encargado, Oficial, Peón, Vigilante Socorrista, Administrativo, Auxiliar y otros puestos similares o equivalentes), sin que procedan otros conceptos por no concurrir en los puestos de trabajo condiciones especiales relacionadas con la especial dificultad técnica, especial dedicación, disponibilidad, responsabilidad, gestión, etc., atendiendo a las tareas y cometidos del puesto y su sistema de realización.

En los puestos de Técnico (según Grupo de titulación, o puestos de naturaleza análoga o asimilados), el complemento específico se fija en relación con la Valoración de Puestos, por el concepto de Especialización, no procediendo los restantes conceptos, atendiendo a las tareas y cometidos del puesto.

2.- Personal de Escuelas Taller y Casas de oficios.- El personal de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, se regirá por la normativa prevista para los mismos y el régimen salarial y su cuantía, será el determinado en los proyectos aprobados para su funcionamiento.

3.- Personal de prácticas formativas no laborales.- El personal que realice prácticas no laborales incluidas como parte integrante de los currículos de los distintos planes de estudios, queda excluido del régimen salarial previsto en la presente disposición, siéndole de aplicación la normativa propia de los planes de estudios para dicho periodo práctico.

Disposición Adicional Quinta.- Grupos y Subgrupos de clasificación, Categorías y Puestos del personal vinculado al presente convenio y sustitución de la misma por período de antigüedad, a efectos de promoción interna al Grupo C, Subgrupos C1 y C2.

El personal vinculado al presente convenio, se integrará en los Grupos y Subgrupos de Clasificación que conforme a la titulación exigible para las plazas a desempeñar y sus correspondientes categorías, prevé el art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como su Disposición Transitoria Tercera para las titulaciones previstas en el artículo 25 de la Ley 30/84. En tal sentido, y atendiendo a las de categorías del personal laboral del Ayuntamiento de Reocín, se determina lo siguiente:

a) Grupos y Subgrupos de Titulación, Categorías y Puestos que los Integran:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORÍA	PUESTO
A	A1	TECNICO A1	Arquitecto
			Ingeniero
			Técnico (Según Especialidad)
			Técnico Base
			Técnico ISE y Programas de Formación y Empleo
	A2	TECNICO A2	Director de Proyectos
			Aparejador o Arquitecto Técnico
			Ingeniero Técnico
			Técnico (Según Especialidad)
			Técnico Base
			Técnico ISE y Programas de Formación y Empleo

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

B	B	TECNICO B	Técnico (Según Especialidad)
			Técnico Base
			Técnico ISE y Programas de Formación y Empleo
C	C1	ADMINISTRATIVO	Administrativo
		ENCARGADO	Encargado de Oficios Múltiples
			Encargado ISE y Programas de Formación y Empleo
		TECNICO C1	Técnico Informático
			Técnico (Según Especialidad)
			Técnico Base
		Técnico ISE y Programas de Formación y Empleo	
C	C2	AUXILIAR	Auxiliar Administrativo
			Auxiliar Oficina Joven
			Auxiliar Biblioteca
			Auxiliar ISE y Programas de Formación y Empleo
			Oficial de 1º Oficios
		OFICIAL	Oficial de 2º Oficios
			Oficial de 3º Oficios
			Oficial ISE y Programas de Formación y Empleo
		MONITOR	Conductor
			Socorrista
AGR.PROF. (E)	AGR.PROF.	SUBALTERNO	Ordenanza
			Portero
			Conserje
			Vigilante
		PEON	Peón Oficios
			Peón Sepulturero
		LIMPIADOR/A	Peón ISE y Programas de Formación y Empleo
OTRAS	Limpiador/a		
	Resto de Puestos sin cualificación profesional específica		

- b) Sustitución del requisito de titulación por antigüedad, a efectos de promoción interna:

No obstante lo anterior, a efectos exclusivamente de promoción interna, podrá sustituirse la titulación exigible por un período de antigüedad, para optar por tal promoción a plazas del Grupo C, Subgrupos C1 y C2, desde Agrupación Profesional o Subgrupo C2, dentro de los mismos grupos de actividad, en los siguientes términos:

a) Para el personal administrativo y promoción a puestos administrativos:

Se aplicará la equivalencia con 10 años de antigüedad en el Subgrupo C2, o 5 años de antigüedad en dicho Subgrupo C2 y la superación de un curso específico de formación, para promocionar al Subgrupo C1, en las mismas condiciones que para el personal funcionario.

b) Para el personal de Oficios y promoción a puestos de oficios:

- Promoción desde el Subgrupo C2 al Subgrupo C1 dentro del mismo área funcional o profesional:
 - Se aplicará la equivalencia con 5 años de antigüedad en el Subgrupo C2.
- Promoción desde Agrupación Profesional al Subgrupo C2, dentro del mismo área funcional o profesional:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Cinco años de antigüedad en Agrupación Profesional.
- Promoción desde Agrupación Profesional al Subgrupo C1, dentro del mismo área funcional o profesional:
- Diez años de antigüedad en Agrupación Profesional.

En ningún caso se aplicarán las equivalencias de titulación por las antigüedades anteriormente indicadas, cuando la promoción se pretenda desde puestos de personal de oficios a puestos de personal administrativo y viceversa, en cuyo caso se requerirá la posesión de las titulaciones adecuadas a la plaza a que se opta, sin perjuicio de mantener la equivalencia en los términos estrictamente previstos en la Disposición Adicional 22 de la Ley 30/84 o normativa que la sustituya.

Disposición Adicional Sexta.- Productividad por falta de absentismo.

Los empleados del Ayuntamiento de Reocín, percibirán un Complemento de Productividad, destinado a reducir la tasa de absentismo, tomando como referencia la asistencia y puntualidad al puesto de trabajo.

Dicho complemento será de abono mensual, a mes vencido, por un importe total de 47,98 €, del que se deducirán, en concepto de penalización, por inasistencia al trabajo por causa de IT o por falta injustificada, las siguientes cuantías:

DIAS INASISTENCIA	DESCUENTO
1º	4,00
2º	4,00 (8,00)
3º	4,00 (12,00)
4º	4,00 (16,00)
5º	4,00 (20,00)
6º	3,00 (23,00)
7º	3,00 (26,00)
RESTO	2,00 Por día Hasta agotarse

La escala de descuentos se aplicará a los días de inasistencia de cada mes, con independencia de que el periodo de incapacidad temporal se prolongue a lo largo de varios meses.

- Causas no computables:
 - Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
 - Incapacidad Temporal por causa de embarazo.
 - Incapacidad Temporal por enfermedad con intervención quirúrgica de cirugía mayor con tratamiento o convalecencia ambulatoria.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Disposición Adicional Séptima.- Garantías para la estabilidad laboral.

En el caso de que el Ayuntamiento de Reocín, decidiera adjudicar mediante gestión indirecta un servicio municipal gestionado actualmente de forma directa, el Ayuntamiento garantizará al personal municipal laboral adscrito al mismo, que opte entre mantener su condición de empleado municipal o pasar a integrarse, mediante sucesión de empresa, en la contratista adjudicataria.

La opción anteriormente indicada, deberá efectuarse antes de la aprobación de los pliegos de condiciones que sirvan al contrato objeto de gestión indirecta.

Una vez efectuada dicha opción, los pliegos de condiciones determinarán en relación al personal municipal que pasa a la empresa concesionaria o contratista, lo siguiente:

- Su número y categorías, garantizando la integración de todos los que hayan optado a esta sucesión.
- Garantía de las condiciones previstas en el presente convenio o el que rija al momento de la sucesión, vigentes en ese momento.
- Derecho de subrogación en caso de cambio de concesionario o contratista o por causa de rescate municipal o retorno del servicio a la gestión directa.
- La sucesión y subrogación previstas anteriormente, lo serán en las mismas condiciones contractuales o modalidad contractual que la existente hasta ese momento, sin perjuicio de que la empresa contratista o concesionaria pueda en el futuro disponer lo pertinente conforme a la legislación laboral.

El personal que opte por permanecer como trabajador del Ayuntamiento de Reocín mantendrá su vinculación laboral en los mismos términos y condiciones contractuales que los vigentes hasta dicho momento, conforme a los siguientes criterios:

- Será destinado a un servicio municipal prestado mediante gestión directa, garantizando, como mínimo, el mismo porcentaje de jornada que mantenía en su contrato hasta la fecha.
- Se le asignará la categoría que ostentara hasta ese momento o una similar, siempre que exista dicha posibilidad.
- Si no fuera posible lo anterior (que deberá acreditarse de forma motivada), se le asignará un puesto de trabajo, incluso de inferior categoría, pero mantendrá "ad personam" su categoría profesional. En este supuesto, procederá el trámite de audiencia previo y la negociación con la representación sindical, antes de la asignación del puesto de categoría inferior.
- Devengará las retribuciones básicas de su categoría personal y el nivel de complemento de destino consolidado hasta esa fecha, y el complemento

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

específico o cualquier otra retribución complementaria correspondiente al nuevo puesto.

- Si en la asignación del nuevo puesto (tanto de la misma como de inferior categoría), el salario total a percibir por retribuciones básicas y complementarias, fuera inferior al que devengaba hasta la fecha en el puesto de procedencia, la diferencia se abonará en un Complemento Personal Transitorio absorbible por futuros incrementos o mejoras, en los términos que se indican para este complemento en el Anexo II.
- El horario de trabajo, sistema de distribución de jornada y condiciones específicas de desempeño, serán los previstos para el servicio que corresponde a ese puesto.
- En la determinación de las condiciones anteriores, no procederá la tramitación de expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo individual o colectivo, sin perjuicio del trámite de audiencia y negociación anteriormente establecidos.
- Tampoco le será aplicable, en esta situación inicial de ascripción al nuevo puesto y sus condiciones, el régimen previsto para solicitar la extinción del contrato con efectos asimilados al despido improcedente por entender las nuevas condiciones perjudiciales a su derecho derivadas de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y ello, por cuanto se entiende que el trabajador optó voluntariamente por esta situación para no integrarse mediante sucesión en la empresa concesionaria o contratista, que le posibilitó el Ayuntamiento.
- En ningún caso, la opción de mantener la relación laboral con el Ayuntamiento integrándose en un nuevo puesto, generará modificación de la relación contractual vigente hasta dicho momento y a sus efectos o causas de extinción, salvo en lo que se refiere a la nueva actividad o condiciones horarias, retributivas, etc., para su desempeño, en los términos indicados anteriormente.

Cuanto antecede, no resultará de aplicación al personal vinculado por un contrato temporal por obra o servicio determinado si el objeto de dicha obra o servicio es el que pasa a gestionarse de forma indirecta. En este caso el Ayuntamiento únicamente garantizará la subrogación de ese trabajador en la nueva empresa concesionaria o contratista hasta agotar ese servicio u obra concreta, sin que resulte aplicable el mantenimiento de la relación laboral con el Ayuntamiento al pasar a ser ejercida por la nueva concesionaria o contratista. Ello sin perjuicio de que tras su integración, la nueva empresa deba garantizar las condiciones contractuales vigentes hasta ese momento y disponga lo pertinente para futuros contratos o situaciones con estos trabajadores.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Disposición Adicional Octava.- Reconocimiento de servicios previos en las Administraciones Públicas.

El personal laboral del Ayuntamiento de Reocín percibirá un complemento de antigüedad (trienio), que se devengará cada tres años o múltiplos de tres, por los servicios prestados en el Ayuntamiento de Reocín.

A efectos de antigüedad, se reconocerán al personal laboral los servicios previos prestados en cualquier administración pública, en los términos que prevé la Ley 70/78 y normativa concordante, para el personal funcionario de carrera o el artículo 25 del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy RDL 5/2015). No obstante, tal reconocimiento de servicios generará los efectos económicos a partir del mes siguiente al de la solicitud, sin efectos retroactivos.

Disposición Adicional Novena.- Plan de Empleo 2017-2019.

Con motivo de adecuar a las necesidades existentes, la plantilla de personal vinculado al presente convenio, se acuerda entre las partes negociadoras, proceder a la elaboración y negociación de un Plan de Empleo, que deberá ser aprobado por el Pleno de la Corporación y cuyo desarrollo y ejecución tendrá lugar entre los años 2017-2019, del que derivarán, las siguientes actuaciones:

- Estudio, ordenación y adecuación de Plantilla, según necesidades.
- Determinación de plazas a cubrir mediante promoción interna, para atender tales necesidades y amortización de las que resulten innecesarias tras la promoción.
- Elaboración y aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo, adecuada a la nueva estructura de plantilla y sus necesidades.
- Ejecución de los procesos selectivos de promoción interna que resulten necesarios.
- Aquellas otras necesidades organizativas y de funcionamiento que requiera la normalización de los actuales contratos de trabajo, conforme a la legislación de aplicación.

La negociación del Plan de Empleo se llevará a cabo a través de la Mesa de Negociación que resulte competente a tales efectos por aplicación de lo previsto en el RDL 5/2015.

Disposición Final.- Efectividad y entrada en vigor del Convenio

El presente convenio, para su efectividad, deberá ser ratificado por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Reocín y entrará en vigor a partir de la fecha del acuerdo Plenario de su ratificación, quedando sin efecto desde ese momento cualquier otro anterior.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

ANEXOS:

ANEXO 1.- Determinación sobre permisos y licencias previstos en el artículo 12.

1.- Permisos en general :

- a) *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cirugía mayor ambulatoria o en hospital de día que precise reposo domiciliario*, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando las causas previstas en el apartado anterior concurren en un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por *traslado de domicilio* sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar *funciones sindicales o de representación* del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a *exámenes finales y demás pruebas definitivas* de aptitud, durante los días de su celebración.

El presente permiso lo será, cuando se trate de exámenes o pruebas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocidos.

- e) Para la realización de *exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto* por las funcionarias embarazadas.
- f) Por *lactancia* de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Para el cómputo total de horas de acumulación, se tomará como fecha de inicio, el primer día que corresponda al interesado la asistencia al servicio desde la finalización de la licencia de maternidad, computándose los días de servicio efectivo hasta la fecha de finalización del derecho a lactancia, sin

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

computar aquellos días intermedios en que el interesado solicite el disfrute vacaciones u otro tipo de permisos.

- g) Por *nacimiento de hijos prematuros* o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de *guarda legal*, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado que 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 que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso *atender el cuidado de un familiar* de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el *cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal* y por deberes relacionados con la *conciliación* de la vida familiar y laboral.

- k) Por *asuntos particulares*, seis días, que se incrementarán en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

El plazo hábil para el uso de este permiso concluye el 15 de enero del año siguiente.

Se podrá utilizar el disfrute fraccionado de este permiso, en los términos y condiciones establecidos en el Plan de Igualdad previsto en el Anexo VI.

- l) Por *matrimonio*, quince días naturales.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

2.- Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral:

- a) Permiso por *parto*: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días más en el supuesto de discapacidad del hijo y, en 21 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 120 días o de los que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b) Permiso por *adopción o acogimiento*, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 120 días ininterrumpidos. Este permiso se ampliará en 21 días más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 120 días o de los que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de *paternidad*.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados a) y b).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de 16 semanas por adopción, guarda o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al Ayuntamiento, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de **violencia de género** sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- e) Permiso por **cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

El permiso previsto en los párrafos precedentes de este apartado podrá acumularse para su disfrute en jornadas completas, siempre que el funcionario lo solicite e indique la equivalencia de los días de acumulación.

- f) Para hacer efectivo su derecho a la *protección y a la asistencia social integral, los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista*, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- g) **Permiso de hasta 2 días anuales**, recuperable a lo largo del año, para atender a una necesidad derivada del cuidado de hijos (naturales o adoptivos), menores de 14 años que padezcan enfermedad, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise de la atención por causa de edad, enfermedad, accidente o discapacidad. Este permiso se aplicará en los términos previstos en el Plan de Igualdad del Anexo VI.

3.- Otros permisos y licencias:

- a) **Asistencia a consulta médica.**- Cuando el trabajador o la trabajadora deba acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo indispensable para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente.

Siempre que no se trate de una urgencia, el empleado o la empleada públicos deberá avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

Cuando la asistencia no tenga carácter urgente o no se haya establecido por los servicios médicos el horario coincidente con el de trabajo, este permiso únicamente se generará si no puede prestarse dicha asistencia fuera del horario de trabajo.

- b) **Permiso de enfermedad sin causar baja por I.T.**- A lo largo del año, el personal vinculado al presente convenio podrá disfrutar de hasta un máximo de 4 días de permiso por enfermedad sin causa de I.T., percibiendo el 100% de sus retribuciones (salvo lo que proceda respecto del complemento de productividad), siempre que se acredite dicha enfermedad y procedencia de no acudir al trabajo por el facultativo competente. A tales efectos, se deberá tomar en consideración lo siguiente:

- No podrán disfrutarse de forma continuada, más de tres días.
- Deberá comunicarse dicha circunstancia, de forma inmediata, al servicio correspondiente, para debido conocimiento.
- Deberá presentarse el justificante acreditativo de la enfermedad y procedencia de no incorporarse al trabajo durante tal plazo, expedido por el facultativo competente del servicio público de Salud o especialista de la Seguridad Social.
- El citado período, se entenderá a efectos del devengo de productividad, como una situación equiparable a la I.T. por enfermedad común.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- El personal que no haya prestado servicios durante el año completo, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de este permiso, y se aplicará, también, en términos proporcionales, el período máximo de disfrute de los días continuados.
 - El incumplimiento de la debida justificación y correcta acreditación, generará la consideración de faltas de asistencia injustificada, con las consecuencias derivadas de tal situación.
- c) **Permisos para formación.**- Podrán concederse permisos para asistencia a cursos de formación sobre materias relacionadas con el trabajo habitual, previo informe del superior jerárquico, y con un máximo de 40 horas anuales.
- d) **Licencia por asuntos propios.**- Cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitarse licencia por asuntos propios hasta un máximo acumulado de tres meses cada dos años. Estas licencias no generarán retribución alguna y su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente apartado computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

4.- Criterios específicos en relación a los permisos:

4.1.- Concepto de la misma o distinta localidad.

Cuando los permisos diferencien el número de días atendiendo al criterio de la localidad de residencia (la misma o distinta localidad), se entenderá por “la misma localidad” a los efectos del permiso, la que se refiere a la localidad del centro de trabajo, procediendo únicamente la ampliación del permiso cuando el suceso se produce en localidad, distinta de la del centro de trabajo habitual del empleado.

4.2.- Concepto de enfermedad grave.

Se entenderá por enfermedad grave, cualquiera de las definidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio.

Se asimilarán a las situaciones de enfermedad grave, aún no siendo las que se enumeran en el citado RD, todas las incluidas en el Catálogo de enfermedades raras y aquellas otras que requieran intervención quirúrgica.

Igualmente se tomarán en consideración, a efectos de este permiso, las situaciones que requieran intervención quirúrgica de cirugía mayor o ingreso hospitalario para su tratamiento o estancia ambulatoria en domicilio si en este último supuesto resulta durante tal período imprescindible y necesaria para la recuperación del paciente por razón de su intervención o tratamiento, la asistencia y cuidados regulares de una tercera persona. Siempre que el ingreso o estancia ambulatoria en domicilio en los términos indicados, sea igual o superior al período de permiso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

En los supuestos de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, fuera de los supuestos anteriores, el permiso no podrá exceder de los días de ingreso o intervención, si fueran inferiores a los períodos regulares del permiso, salvo que concurran las circunstancias de los apartados anteriores y se acredite todo ello, oportunamente.

Cuanto se trate de accidente, el permiso se generará en los supuestos en que tal accidente tenga la consideración de grave, entendiéndose a tales efectos que tal accidente se califica como grave si como consecuencia del mismo se produce en la salud del accidentado una situación de gravedad en términos equivalentes a los indicados a los apartados anteriores.

4.3.- Cómputo de plazos, iniciación y extinción.

- a) Cuando los permisos se determinen en “días hábiles”, se entenderán los mismos como días en los que según calendario aplicable al empleado, le corresponda la prestación de servicios.
- b) Cuando los calendarios aplicables al empleado, contemplen la distribución irregular de jornada o se acumule en un mismo día de trabajo, un número de horas superior a la jornada ordinaria diaria, se entenderá para el cómputo de los días, los que en proporción correspondan según las horas establecidas para la jornada ordinaria.
- c) El día de inicio de cómputo, lo será el que coincida con la producción del evento que genera el hecho causante. No obstante, si el empleado no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo.

Si como consecuencia de las necesidades de atención al paciente o por razones familiares, resulta conveniente diferir el disfrute del permiso a días posteriores al inicio del hecho causante, se podrá solicitar el disfrute en fechas posteriores y a que tal período coincida con la estancia hospitalaria del paciente o período ambulatorio en domicilio que precise de atención o cuidados de terceros, siempre que quede condicionado a necesidades de servicio.

- d) Cuando iniciado el período de permiso por un hecho causante y sin agotarse dicho plazo, se genera otro hecho causante y por el mismo sujeto, finalizará el primero iniciándose el segundo desde ese momento.
- e) Cuando se genere un hecho causante y el mismo se mantenga de forma prolongada, sin interrupción, o el mismo se repita de forma sucesiva durante un mismo período de ingreso o convalecencia, procederá un único período de permiso.
- f) Cuando cesa un hecho causante por alta, curación, recuperación o cualquier otra circunstancia, y posteriormente se reitera el mismo hecho causante en el mismo sujeto, se generará un nuevo período de permiso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- g) Cuando el hecho causante del permiso derive de una enfermedad o ingreso hospitalario, que requiera intervención quirúrgica posterior, únicamente se generará el derecho a un periodo de permiso por un único hecho causante, pudiendo optar entre su disfrute con motivo de la iniciación de la convalecencia por enfermedad o ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica, pudiendo posponerse a otras fechas, en los mismos términos que se prevén en el segundo párrafo del apartado c).

5.- Justificación de ausencias.

Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán justificarse adecuadamente.

Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita, así como el tiempo de permanencia expedido por el centro o médico de asistencia.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe, se entenderá dicha ausencia como incumplimiento de jornada.

6.- Determinación de los grados de consanguinidad o afinidad, aplicables a efectos de los permisos.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

ANEXO II.- Tablas salariales aplicables al personal

1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.- Están integradas por el Sueldo Base y la antigüedad (trienios). El importe de cada uno de estos conceptos se determina por el Grupo y Subgrupo de Titulación exigible para la plaza y la Categoría Profesional. Se establecen las cuantías anuales (12 pagas iguales) y mensuales, así como de cada una de las dos pagas extraordinarias, según contempla la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de dichos Grupos de Titulación.

RETRIBUCIONES BÁSICAS EN EUROS							
GRUPO	SUBGRUPO	SUELDO BASE 12 MESES		VALOR TRIENIO 12 MESES		SUELDO BASE	TRIENIO
		AÑO	MES	AÑO	MES	PAGA EXTRA	PAGA EXTRA
A	A1	13.441,80	1.120,15	516,96	43,08	691,21	26,58
A	A2	11.622,84	968,57	421,44	35,12	706,38	25,61
B	--	10.159,92	846,66	369,96	30,83	731,75	26,65
C	C1	8.726,76	727,23	318,96	26,58	628,53	22,96
C	C2	7.263,00	605,25	216,96	18,08	599,73	17,91
A.P. (E)	A.P.	6.647,52	553,96	163,32	13,61	553,96	13,61

2.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS PERMANENTES.- Son retribuciones vinculadas a la responsabilidad y restantes condiciones específicas del Puesto de Trabajo, independientemente de la Categoría profesional. Están integradas por el **Complemento de Destino** y el **Complemento Específico**. El primero, se asigna atendiendo al nivel de responsabilidad funcional. El segundo, atendiendo a condiciones específicas del desempeño del puesto (dedicación, disponibilidad, responsabilidad, especial cualificación, penosidad, peligrosidad, jornada, multifunción o multitarea, etc.), y su cuantía se obtiene mediante valoración objetiva atendiendo a los factores y subfactores determinantes de la Valoración de Puestos vigente para el personal del Ayuntamiento. Se devengan en 14 pagas anuales iguales, distribuidas en 12 mensualidades y en 2 pagas extraordinarias, por las cuantías que se detalla:

PUESTO	C. DE DESTINO		C.ESPECÍFICO
	Nivel	Mensual y cada Paga Extra (€)	Mensual y cada Paga Extra (€)
TECNICO A1 (ESPECIALIDAD) JEFE DE UNIDAD	28	840,73	1.122,35
TECNICO A1 (ESPECIALIDAD) APOYO JEFATURA	24	588,75	941,04
TECNICO A1 BASE	20	444,10	111,10
TECNICO A1 ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	20	444,10	111,10
DIRECTOR DE PROYECTOS	24	588,75	1.456,29
APAREJADOR O ARQUITECTO TEC. JEF. SECC.	24	588,75	941,04
TECNICO A2 (ESPECIALIDAD) JEFE SECCIÓN	24	588,75	941,04
TECNICO A2 (ESPECIALIDAD) APOYO JEFATURA	22	514,94	572,72
TECNICO A2 BASE	16	353,43	111,10
TECNICO A2 ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	16	353,43	111,10
TECNICO B (ESPECIALIDAD) APOYO JEFATURA	20	444,10	457,00
TECNICO B BASE	15	330,72	111,10
TECNICO B ISE PROGRAMAS F. Y EMPLEO	15	330,72	111,10
TECNICO INFORMATICO	22	514,94	564,54
TECNICO C1 BASE	14	308,07	111,10
TECNICO C1 ISE PROGRAMAS F. Y EMPLEO	14	308,07	111,10
ADMINISTRATIVO JEFE NEGOCIADO	22	514,94	582,11
ADMINISTRATIVO BASE ISE Y P. FOR. Y EMPLEO	13	285,36	66,66
ENCARGADO DE OFICIOS MULTIPLES	22	514,94	751,54
ENCARGADO ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	14	308,07	99,99
AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICINAS GENERALES	18	398,74	486,22

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

AUXILIAR OFICINA JOVEN	18	398,74	474,55
AUXILIAR BIBLIOTECA	18	398,74	457,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO INFORMACIÓN	18	398,74	292,94
AUXILIAR BASE, ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	12	262,68	66,66
OFICIAL 1º OFICIOS MÚLTIPLES	18	398,74	497,92
OFICIAL 2º OFICIOS MÚLTIPLES	16	353,43	416,11
OFICIAL 3º OFICIOS MÚLTIPLES	14	308,07	369,35
OFICIAL ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	12	262,68	133,32
OFICIAL 1º CONDUCTOR/PALISTA	18	398,74	515,45
OFICIAL 1º CONDUCTOR CAMIÓN GRUA Y MAQUINARIA	18	398,74	550,51
MONITOR SOCORRISTA	12	262,68	133,32
ORDENANZA	14	308,07	369,69
PORTERO	14	308,07	369,69
NOTIFICADOR	14	308,07	392,51
CONSERJE	14	308,07	369,69
PEON DE OFICIOS VARIOS (MULTIFUNCIÓN)	14	308,07	369,69
PEON VIGIL. Y MANTENIMIENTO CENTROS EDUC. E INSTALACIONES	14	308,07	369,69
PEON VIGILANCIA Y MANTENIMIENTO CENTROS DEPORTIVOS	14	308,07	404,75
PEON AGUAS (MULTIFUNCIÓN)	14	308,07	521,63
PEON SEPULTURERO (MULTIFUNCIÓN)	14	308,07	463,19
PEON ISE Y PROGRAMAS F. Y EMPLEO	11	240,00	133,32
LIMPIADOR/A	14	308,07	258,66

* Las cuantías que se detallan en las tablas anteriores, son con jornada al 100%. En jornada a tiempo parcial se devengará la parte proporcional de cada uno de los conceptos retributivos.

** **Complemento Personal Transitorio.**- El personal que tenga reconocidas unas retribuciones o salarios superiores a los que se corresponden el puesto desempeñado según las tablas anteriores, por haberlas generado en el desempeño de otros puestos, mantendrá dichas cuantías superiores como mejora o diferencia “ad personam”, que será objeto de retribución en un concepto denominado Complemento Personal Transitorio (C.P.T.).

La cuantía de este C.P.T., será absorbible por futuras mejoras o incrementos, tanto generales como establecidos para el puesto desempeñado, en los mismos términos que se contemplan para este complemento al personal funcionario. En todo caso, la absorción operará en los siguientes términos:

- Se absorberá el 50% del incremento retributivo, en su caso, previsto anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con carácter general para los empleados públicos. No se computará a estos efectos, la generación de trienios ni la parte de incremento prevista para este concepto.
- Se absorberá el 100% de cualquier otro incremento retributivo derivado de las modificaciones y mejoras económicas distintas a la anterior, que afecten al propio puesto de trabajo, incluso las derivadas por cambio de puesto o traslado.
- En los supuestos de realización de funciones de superior categoría que generen abono de diferencias salariales, no operará la absorción. No obstante, se tomará en consideración la cuantía del C.P.T. para determinar la diferencia a abonar durante el desempeño de tales funciones y en tanto se permanezca en su realización.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

ANEXO III.- Crédito para adquisición, construcción, reparación o rehabilitación de vivienda.

La cuantía individual a conceder en tales préstamos será como máximo de 6.000 € para adquisición o construcción de vivienda y un máximo de 3.000 € para reparación y rehabilitación.

En ningún caso, el importe del crédito podrá ser superior al del coste de la obra, a cuyos efectos el solicitante deberá acreditar debidamente, el importe de la misma.

Será requisito imprescindible, que la vivienda para la que se solicita el crédito, en sus distintas modalidades, se destine a vivienda habitual del solicitante.

Los préstamos, para todas las modalidades, se concederán a tipo de interés cero y la amortización se efectuará en un período máximo de ciento veinte mensualidades que serán deducidas de la nómina del trabajador al que se le haya concedido, iniciando la deducción a partir de la nómina siguiente a la mensualidad en que se conceda el préstamo.

El empleado que haya sido beneficiario de un crédito de adquisición o construcción de vivienda no tendrá derecho a un nuevo crédito por este concepto, pudiendo obtener un crédito para reparación o rehabilitación, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, 10 años desde que obtuvo el crédito de adquisición o construcción y haya devuelto la totalidad del mismo.

En el caso de créditos para reparación o rehabilitación, será posible obtener otros posteriores, siempre que hayan transcurrido un mínimo de 10 años desde la concesión del anterior y se haya amortizado su totalidad.

No obstante, no será necesario que haya transcurrido el plazo de 10 años para obtener el crédito de reparación o rehabilitación, si se trata de obras necesarias para adaptación de vivienda a personas dependientes por causa de discapacidad, enfermedad o edad, debiendo haber devuelto o amortizado la totalidad de créditos anteriores.

Para la concesión de los préstamos, se seguirán los siguientes criterios:

- Las solicitudes de estos créditos deberán presentarse por escrito en el Registro General del Ayuntamiento, durante los primeros cuatro meses de cada año.
- Se dará preferencia a los solicitantes que no hayan sido beneficiarios de un crédito con anterioridad.
- Igualmente, se dará preferencia a los créditos que se destinen a la adecuación, reparación o rehabilitación para atender necesidades de adecuación por causas de discapacidad, enfermedad o edad.
- Finalmente, en los restantes casos, se dará preferencia por orden de presentación de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento. Si la

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

solicitud se presenta en otros registros distintos, se tomará como fecha, la de entrada en el Registro General del Ayuntamiento.

Los préstamos concedidos al personal estarán sujetos a lo establecido en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, sobre la valoración de rentas en especie.

ANEXO IV.- Otras ayudas y mejoras sociales

De conformidad con lo previsto en el artículo 20º del presente Convenio, el Ayuntamiento de Reocín concederá a sus empleados, las siguientes ayudas o mejoras sociales, siempre que el empleado haya completado al momento de la solicitud un período de trabajo mínimo de un año:

1.-Ayuda por discapacidad

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge, hijo/s o pareja estable debidamente acreditada, que dependan económicamente del mismo y padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica anual por los importes que se detallan a continuación:

Con limitación superior al 49% de minusvalía 130 €/mes

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro organismo o institución, tanto pública como privada, salvo si se trata de pensión por invalidez y la misma no supera la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional. Tampoco será compatible con la percepción por parte del discapacitado, de un salario derivado de la actividad laboral por una cuantía igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional, o la realización de una actividad profesional, comercial, industrial o mercantil por dicho discapacitado.

A efectos de reconocer la ayuda será necesario como requisito previo, que se aporte certificado de discapacidad expedido por la Consejería de Bienestar Social, u otro organismo oficial equivalente y certificado de la Seguridad Social indicando si se percibe pensión por invalidez y cuantía por dicho concepto así como declaración de otras ayudas percibidas por el mismo concepto, o realización de actividad laboral y salario derivado del mismo, o actividad profesional, comercial, industrial o mercantil.

2.- Bolsa de estudios

El Ayuntamiento fijará en el Presupuesto, una partida suficientemente dotada, con el fin de abonar a los trabajadores una ayuda por estudios, cuando los mismos sean cursados por el propio empleado o por sus hijos, siempre que dependan económicamente de él.

Las cuantías a abonar, por cada miembro de la unidad familiar con derecho a ayuda son los siguientes:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Por guardería privada:	101 €/hijo
Por Preescolar o Primaria (1º a 6º):	182 €/hijo
Por Educación Secundaria (1º a 4º ESO o FP de grado Medio):	242 €/hijo
Por estudios superiores:	323 €/hijo

Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento y junto con las mismas deberá aportarse el documento acreditativo de la matrícula.

3.- Ayudas por prótesis, aparatos o tratamientos

De las ayudas siguientes, será beneficiario el trabajador y su conyuge e hijo/s cuando dependan económicamente del mismo, por implantación o adquisición de prótesis o aparatos siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura o recibo de pago y, en su caso, la prescripción facultativa por el médico o especialista oficial.

En dichas ayudas se comprenden las siguientes:

a) Dentarias

1.-Dentadura superior o inferior	máximo 213 €
2. -Dentadura completa	máximo 396 €
3. -Piezas y endodancias	máximo 55 € cada uno
4. -Empastes	máximo 33 € cada uno
5. -Implantes Osteointegrados (ortodoncia)	máximo 99 € cada uno

- Apartados 1 y 2, se establece un periodo de carencia de 5 años en cada uno de los dos supuestos
- Apartados 3, 4 y 5, se subvencionarán al máximo 3 piezas al año en total del conjunto de los tres supuestos.

b) Oculares

-Gafas de lejos o de cerca	máximo 77 €
-Gafas bifocales	máximo 132 €
-Sustituir cristales	máximo 44 € cada uno

Las presentes ayudas sólo se podrán otorgar una vez cada dos años salvo en el supuesto de que se justifique mediante informe de médico especialista el cambio de graduación en el caso de cristales en cuyo supuesto se podrán conceder dos cada dos años.

Se subvencionará el total de la factura hasta el máximo que se indica en cada apartado.

c) Auditivas

-Audífonos	máximo 352 €
------------	--------------

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Sólo se concederá la ayuda una vez cada dos años y se subvencionará el total de la factura hasta el máximo que se indica en cada apartado.

Se abonará la cuantía de la factura hasta el máximo que se indica.

e) **Disposiciones comunes a los límites de estas ayudas**

- Límite máximo anual por beneficiario:

Se establece un límite máximo anual por cada beneficiario, por todas las ayudas del presente apartado (dentarias, oculares y auditivas), de 450,00 €.

- Límite máximo anual por empleado:

Se establece un límite máximo anual, por cada empleado y todos los beneficiarios dependientes del mismo, para todas las ayudas del presente apartado, de 1.800,00 €.

4.- Ayudas por matrimonio o pareja de hecho y por natalidad

El Ayuntamiento de Reocín abonará a sus empleados, una ayuda económica única y por una sola vez, para aquellos casos en que contraigan matrimonio o se inscriban como pareja de hecho en el correspondiente registros y por cada hijo natural o adoptivo, al momento del nacimiento o de la adopción, según se detalla:

a) **Matrimonio o Pareja de hecho:** 200,00 €

Cuando el empleado cause nuevos matrimonios o inscripciones de pareja de hecho, la ayuda se concederá siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de 10 años desde que percibiera la anterior.

b) **Natalidad:** 200,00 € por hijo.

Las ayudas anteriores se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la solicitud.

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General, acompañadas de la documentación acreditativa del hecho causante.

5.- Utilización de instalaciones

El personal vinculado al presente Convenio, así como los miembros de su unidad familiar que carezcan de ingresos, podrán utilizar las piscinas municipales de manera gratuita.

ANEXO V.- Vestuario y EPI

El Ayuntamiento entregará a los trabajadores, las prendas de trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios para la prestación del servicio, según se detalla:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

a) Vestuario:

Personal de obras y servicios varios:

1 chaqueta y pantalón de trabajo con bandas reflectantes al año.
1 chaleco multibolsillos al año.
2 camisetas de manga corta al año.
1 par de zapatos de seguridad al año.
1 par de botas de seguridad al año.
1 forro polar cada 3 años.
1 traje de agua según deterioro.
1 anorak alta visibilidad cada 4 años.
Guantes de trabajo según deterioro.

Personal de limpieza de dependencias e instalaciones:

1 bata o casaca y pantalón al año.
1 chaqueta azul marino.
1 par de zuecos al año.

Personal vigilancia y mantenimiento de instalaciones deportivas:

1 chandal al año.
2 camisetas de manga corta al año.
1 par de playeras al año.

Conserjes, porteros y asimilados en instalaciones:

1 par de zapatos al año.
1 pantalón y 1 jersey al año.
2 camisas al año.

b) Equipos de Protección Individual

Se facilitarán en cada momento las prendas y equipos de protección individual, debidamente homologados y que cumplan las especificaciones técnicas de seguridad, atendiendo a los distintos cometidos que en cada momento se realicen y para los que estén previstos conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo correspondientes, así con las adaptaciones o adecuaciones que en dicha normativa y evaluación se establezcan.

ANEXO VI.- Plan de igualdad

PLAN DE IGUALDAD PARA LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE REOCIN

El artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 46 de la citada Ley Orgánica, determina el concepto y contenido de los planes de igualdad, definiéndolos como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Determina, dicha Ley Orgánica, también, el contenido de los objetivos y que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En el ámbito de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de dicho Estatuto), indica lo siguiente:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo EBEP”

El referido EBEP, en su artículo 14 reconoce, entre otros, como derechos individuales de todos los empleados públicos, los siguientes:

- h) Respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- i) No discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- j) Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

En cumplimiento de cuanto antecede, el Ayuntamiento de Reocín y la representación legal de los trabajadores, en el ámbito de la negociación colectiva muestran su voluntad de llevar a efecto las medidas tendentes a la aplicación real y efectiva de un marco de igualdad que garantice la adecuada protección de los empleados mediante la implantación de criterios garantistas de un trato igualitario entre empleados y empleadas.

Se asume, por ambas partes, el compromiso de aplicación real y efectiva, seguimiento y mejora permanente.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

1.- **Ámbito de aplicación.**

El presente Plan de Igualdad, será aplicable a todos los empleados del Ayuntamiento de Reocín, cualquiera que sea su relación de servicios.

En tal sentido, el presente Plan de Igualdad, ha sido sometido a la Mesa General de Negociación para asuntos comunes del personal funcionario y laboral, reunida con fecha 31 de marzo de 2017, que ha concluido con acuerdo sobre el mismo y que legitima su aplicación a la totalidad del personal municipal.

2.- **Compromiso de aplicación y mejora.**

El Ayuntamiento de Reocín, adopta el compromiso de llevar a cabo su aplicación íntegra, mediante la efectividad de implantación de las medidas tendentes a fortalecer la igualdad entre empleados y empleadas municipales, así como a favorecer y fortalecer los instrumentos que sirvan para una mejor efectividad práctica en la consecución de los objetivos.

La representación sindical se compromete, por su parte, a colaborar en la aplicación de dichas medidas, así como efectuar un seguimiento de las mismas y emitir propuestas que redunden en la mejora de su resultado.

Ambas partes, se comprometen a colaborar mutuamente en la difusión e información al personal municipal, de los contenidos del Plan y medidas aplicables.

3.- **Principios de actuación municipal.**

El Ayuntamiento de Reocín, en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, declara como principios de la actuación municipal con sus empleadas y empleados, los siguientes:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

4.- Principios metodológicos del Plan.

El presente Plan de Igualdad, se sustenta en los siguientes principios de aplicación:

- Es Colectivo e integral, ya que pretende incidir positivamente en la totalidad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Reocín, tanto sometidos a una relación laboral como administrativa, en la prestación de los servicios.
- Es transversal, por cuanto implica a todas las áreas de gestión y servicios municipales.
- Es dinámico, por cuanto no se somete a la situación actual de forma estática, sino que se orienta a una actualización permanente para el futuro.
- Es sistemático y coherente, por cuanto el cumplimiento de sus objetivos se orientan a la igualdad real como meta final y resultado práctico.
- Es flexible, ya que pretende atender no sólo las necesidades genéricas sino las que tengan sus propias características diferenciadas, su incidencia particular y sus posibilidades concretas.
- Su aplicación temporal se vincula al cumplimiento de la igualdad real y efectiva.

5.- Objetivos.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Reocín, se enmarca en la consecución de los siguientes objetivos:

- Igualdad en el acceso a todo el empleo entre hombres y mujeres, evitando todos aquellos obstáculos que lo dificulten y fortaleciendo las medidas que eviten tales obstáculos.
- Homogeneizar los sistemas de clasificación profesional evitando el encasillamiento de puestos de trabajo tradicionales con matices sexistas.
- Garantizar de forma plena, la igualdad de oportunidades en la progresión profesional de los empleados y empleadas.
- Fortalecer la formación profesional en condiciones de igualdad.
- Mantener de forma efectiva y permanente la igualdad retributiva ante un mismo puesto de trabajo, evitando cualquier mecanismo de discriminación tanto en las condiciones existentes como en las modificaciones de tareas a las que hubiere lugar y en las oportunidades del mantenimiento del desempeño de los puestos.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Establecimiento de sistemas de jornada y horarios tomando en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la plena igualdad de todos los empleados y empleadas.
- Adoptar medidas efectivas frente al acoso laboral así como de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Adopción de medidas efectivas en el ámbito laboral que sirvan de mejora, refuerzo y garantía para las medidas que puedan precisar las empleadas víctimas de violencia de género y los empleados y empleadas víctimas de terrorismo.

6.- Medidas de aplicación para la consecución de objetivos.

a) Igualdad en el acceso a todo el empleo entre hombres y mujeres, evitando todos aquellos obstáculos que lo dificulten y fortaleciendo las medidas que eviten tales obstáculos.

Se determinarán a tal efecto, las siguientes medidas:

- Cuando se dispongan pruebas físicas o de naturaleza deportiva para la superación de los procesos selectivos, se diferenciarán tanto el contenido de las pruebas como los baremos de puntuación, adaptados a las condiciones físicas de cada sexo, de tal forma que el esfuerzo exigido para su superación sea proporcionado.
- En los ejercicios prácticos que requieran esfuerzo o resistencia física, se aplicarán distintos criterios de exigencia, proporcionados y adaptados a las condiciones físicas de uno y otro sexo.
- En las pruebas selectivas se evitará toda orientación o mecanismo tendente al encasillamiento profesional de sexos predominantes hasta esa fecha en esa rama profesional.
- En casos de resultado final con la misma puntuación entre un aspirante hombre y una aspirante mujer, y agotados los sistemas de desempate ordinarios, si persistiera el empate, se dará prioridad mediante la discriminación positiva al/la aspirante cuyo sexo sea minoritario en la profesión objeto de la convocatoria.
- En la corrección y puntuación de las pruebas selectivas, se garantizará, siempre que por su naturaleza sea posible, el anonimato del aspirante.

b) Homogeneizar los sistemas de clasificación profesional evitando el encasillamiento de puestos de trabajo tradicionales con matices sexistas.

Se llevarán a efecto las siguientes medidas:

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- En los instrumentos organizativos de personal, especialmente en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), desaparecerá toda referencia al encaje sexista de los puestos.
- Se evitará toda determinación de condiciones de desempeño de los puestos que induzcan o favorezcan el encaje profesional de un sexo concreto.
- Se intentarán homogeneizar las denominaciones profesionales de los puestos de naturaleza análoga sin referencia a menciones o encasillamientos sexistas.

c) *Garantizar de forma plena, la igualdad de oportunidades en la progresión profesional de los empleados y empleadas.*

Se implantarán las siguientes medidas:

- Se promoverán medidas tendentes a incentivar la participación igualitaria en las pruebas de promoción interna, incorporando en la valoración de méritos, circunstancias tendentes a posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En las convocatorias de promoción interna, cuando las plazas a promocionar tuvieran un encaje o fueran predominantemente de desempeño de un sexo concreto y minoritario de otro, se establecerán méritos equilibrados para valorar en condiciones igualitarias el desempeño de puestos de naturaleza o cualificación similar que sean mayoritarios del otro sexo.
- Se aplicarán en las pruebas de carácter físico, los mismos criterios que están previstos en los sistemas de ingreso respecto de exigencia proporcionada para su superación, así como la garantía del anonimato en su corrección y puntuación.
- En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones de permisos, jornadas, licencias, excedencias, etc., derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar o laboral, maternidad, paternidad, adopción o violencia de género.

d) *Fortalecer la formación profesional en condiciones de igualdad.*

Se promoverá la implantación de las siguientes medidas:

- En la formación municipal propia, se establecerán horarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Se procurará, siempre que la impartición formativa sea posible y las necesidades de servicio queden cubiertas, que la formación profesional se lleve a cabo en el horario de trabajo.
 - Cuando el número de solicitudes para la asistencia a una actividad formativa, sea superior al que las necesidades de servicio permitan, se posibilitará tal asistencia a quienes tengan relación en sus cometidos con las necesidades formativas y, dentro de éstos, en un número paritario de empleados y empleadas atendiendo a la proporcionalidad de su presencia en tales cometidos.
 - Cuando en el supuesto anterior, la actividad objeto de formación tenga relación con un servicio mayoritario de un sexo, se posibilitará la asistencia de empleados/as de otro servicio análogo prevalente del otro sexo, tomando como referencia de la proporcionalidad, la composición total de ambos servicios.
 - La programación de las actividades formativas propias posibilitará, de forma proporcionada, la mejora formativa de las distintas profesiones y acceso igualitario de los empleados y empleadas.
 - En la autorización para asistencia a formación impartida por otros agentes o entidades ajenos al Ayuntamiento, se garantizará el acceso igualitario y proporcionado de los empleados y empleadas.
- e) *Mantener de forma efectiva y permanente la igualdad retributiva ante un mismo puesto de trabajo, evitando cualquier mecanismo de discriminación tanto en las condiciones existentes como en las modificaciones de tareas a las que hubiere lugar y en las oportunidades del mantenimiento del desempeño de los puestos.*

Conllevará la implantación de las siguientes actuaciones:

- Se garantizará de forma efectiva y permanente el principio de “a igual trabajo igual retribución”, salvo en lo que afecta a las condiciones específicas de desempeño relacionadas con aspectos objetivos derivados de la duración de la jornada, sistema de turnos o relevos, nocturnidad, etc.
- En los factores y subfactores de valoración de puestos, así como en las puntuaciones correspondientes, no podrá establecerse prevalencia alguna por razón de sexo ni orientación sexista en la ponderación de los mismos.
- Las condiciones y requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo o las modificaciones que en el futuro se determinen, no implicarán circunstancias o exigencias de desempeño que favorezcan o determinen directa o indirectamente el predominio o inclinación de un sexo concreto.
- Cuando las necesidades objetivas para el desempeño de un puesto, pudieran generar situaciones de desigualdad por las condiciones de sexo,

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

discapacidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adoptarán las medidas necesarias para la adaptación del puesto, la adecuación del desempeño y el régimen horario, que evite tales situaciones, salvo en los casos en que la prestación del servicio impida su prestación en otros horarios o resulte imposible la adaptación del puesto y la adecuación de su desempeño.

- Cuando las necesidades anteriores no pudieran eliminarse, y se impidiera objetivamente mantener el desempeño por su titular, por dichas circunstancias, se posibilitará su traslado a otro puesto de naturaleza, cometidos y categoría similar, que garantice dicho cumplimiento. En ese caso, mantendrá el empleado o empleada sus retribuciones, en igualdad con los restantes empleados que desempeñan puestos iguales a este segundo y en sus mismas condiciones. Las retribuciones derivadas del régimen de condiciones específicas relacionadas con el sistema de turnos, nocturnidad, o análogos, quedarán vinculadas a su efectividad.
- Si las retribuciones del nuevo puesto (en la situación anterior), fueran inferiores, mantendrá las del puesto de origen (salvo las indicadas por condiciones específicas), pasando el exceso a mantenerse como un complemento personal transitorio absorbible.

f) Establecimiento de sistemas de jornada y horarios tomando en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la plena igualdad de todos los empleados y empleadas.

Serán de aplicación las siguientes medidas:

- Se garantizará de forma inmediata, el acceso a los permisos, jornadas, excedencias y cualesquiera otras medidas previstas legalmente, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos. En tal sentido, el Ayuntamiento resolverá en un plazo máximo de 3 días toda solicitud que se curse en tal sentido. Y si las necesidades fueran urgentes, se posibilitará la resolución inmediata.
- En el disfrute de los permisos, vacaciones y licencias ordinarias, se tomará en consideración, como uno de los criterios preferentes, la existencia de necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que queden debidamente acreditadas y no puedan ser satisfechas por otras medidas de conciliación distintas.
- A efectos de posibilitar las medidas de conciliación, los empleados y empleadas que lo requieran y acrediten debidamente las necesidades, podrán disfrutar los permisos por asuntos particulares de forma fraccionada, por mitades.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

g) *Adoptar medidas efectivas frente al acoso laboral así como de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

El acoso laboral o “*mobbing*” se define como la conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.

Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del trabajador en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y que en ocasiones, acaba provocando la baja voluntaria del trabajador.

Las Directivas de la Unión Europea, 2000/43/CEE y 2000/78/CEE, consideran el acoso como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Los mecanismos del “*mobbing*” pueden ser varios:

- Ataques a través de medidas adoptadas contra el acosado, por las que se le limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo.
- Ataques a la vida privada del trabajador, a la que se hace responsable de los fallos en el trabajo.
- Agresiones verbales consistente en la crítica permanente de su trabajo, o a través de gritos, insultos o levantar la voz repetidamente.
- A través de la creación de rumores y su difusión en el centro de trabajo contra dicha persona.
- Medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, asignación de tareas o encargo de funciones inadecuadas, degradantes o de imposible cumplimiento.

Podemos diferenciar **dos tipos de acoso**, en función de quién es la persona que ejerce el trato discriminatorio:

- *Acoso vertical.*- Acoso provocado por los superiores del trabajador.
- *Acoso horizontal.*- Acoso provocado por un compañero de trabajo.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se encuentran definidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, en los siguientes términos:

- *Acoso sexual.*- Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual, entre otros, los siguientes comportamientos:

- o Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
 - o Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
 - o Uso de imágenes o pósters de contenido erótico o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
 - o Gestos obscenos.
 - o Contacto físico innecesario, rozamientos.
 - o Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
 - o Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
 - o Agresiones físicas.
- *Acoso por razón de sexo.*- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras, las siguientes:

- o Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- o Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Impartir órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten violencia extrema y continua.
- La orden tendente a aislar o incomunicar a una persona.
- La agresión verbal o física.

El Ayuntamiento de Reocín condena todos los comportamientos que supongan un acoso laboral, sexual o por razón de sexo y, en relación a sus empleados y empleadas, investigará toda conducta que pueda tender, propiciar o constituir dicho acoso, con el fin de su cesación inmediata y erradicación. En tal sentido:

- Adoptará las medidas necesarias tendentes a evitar cualquier situación de acoso, en especial, mediante la prevención de riesgos laborales.
- Si tuviera conocimiento por cualquier medio de una conducta sospechosa de práctica o inducción del acoso, incoará inmediatamente un expediente informativo y adoptará las medidas cautelares precisas durante su tramitación.
- Dará traslado inmediato al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para la intervención y adopción de mecanismos precisos que garanticen el cese de la conducta y la imposibilidad de su posterior reanudación.
- En la tramitación de los expedientes, por supuesto acoso laboral, se constituirá un Comité Asesor de prevención del riesgo Psicosocial, en los términos previstos en el apartado 9 del presente Plan, que llevará a cabo las actuaciones tendentes a la averiguación de los hechos y emisión de la correspondiente propuesta.
- Ante cualquier conducta de acoso, se exigirán las responsabilidades disciplinarias correspondientes.
- Si los hechos tuvieran indicios de incurrir en algún tipo de conducta tipificada penalmente, se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal.
- En todo caso, se aplicarán las medidas permanentes para evitar toda situación de acoso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

h) Adopción de medidas efectivas en el ámbito laboral que sirvan de mejora, refuerzo y garantía para la protección de las empleadas víctimas de violencia de género y su igualdad.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su Exposición de Motivos, indica que *la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.*

El RDL 5/2015, reconoce medidas de protección a las empleadas públicas víctimas de violencia de género. En concreto, los permisos previstos en el artículo 49 d) y la movilidad de puesto prevista en el artículo 82.

Igualmente, el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, determina los derechos que en tal sentido asisten a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En tal sentido, el Ayuntamiento de Reocín, hará efectivos sin dilación los indicados derechos y reforzará la protección a la empleada víctima de violencia de género con las actuaciones siguientes:

- El reconocimiento efectivo del disfrute fraccionado de permisos y vacaciones cuando se precise por razón de su protección y de las medidas judiciales o administrativas correspondientes.
- Posibilitará el desempeño del trabajo de la empleada, en los lugares, ubicaciones o instalaciones que redunden en incrementar la seguridad y protección de la misma, evitando dicha prestación en aquellos lugares o instalaciones que comprometan, dificulten o supongan una disminución en las garantías de protección.
- Garantizará que no tenga transcendencia pública su adscripción a puestos de trabajo, identificación de su titularidad o cualquier otro dato de la misma.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Cuando los instrumentos de ordenación de personal o actos relacionados con la empleada, deban someterse a publicación, se garantizará que no se haga mención a su identidad.
- A efectos de lo anterior, el puesto en cuestión se indicará como “vacante”, “libre”, “no cubierto” o cualquier otra denominación que evite la identificación de la empleada, si bien en el expediente se indicará mediante diligencia tal extremo, garantizando que esta diligencia no sea accesible por ningún otro interesado que la propia empleada.
- En los procedimientos de promoción interna, concursos de traslados, movilidad o cualquier otro procedimiento en que la empleada participe y precise de publicidad con identificación de los aspirantes o interesados, si existieran medidas judiciales o administrativas tendentes a la protección de la empleada, se adoptarán las medidas adecuadas para no revelar la identidad de dicha empleada.

i) Medidas para que sirvan para la protección de víctimas del terrorismo y garantía de su derecho a la igualdad

El Ayuntamiento de Reocín, es consciente de aplicar las medidas necesarias que hagan efectivo el principio de igualdad, a los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

En tal sentido, se aplicarán a los empleados en quienes concurren dichas circunstancias las mismas medidas que las previstas en el apartado *h)* anterior, para las empleadas víctima de violencia de género. En el presente caso, tanto si ostentan la condición de empleada como de empleado municipales.

j) Otras medidas adicionales, para garantizar y promover la igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Reocín.

Además de las medidas establecidas en los apartados anteriores, el Ayuntamiento de Reocín promoverá las siguientes medidas adicionales que favorecen la igualdad de sus empleados y empleadas y constituyen una mejora en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la protección de las empleadas víctimas de violencia de género, y que sirven para concienciar y promover dicha igualdad:

- Reconocimiento de excedencia por motivos particulares con reserva de un puesto de trabajo similar al ocupado al momento de la excedencia.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Cuando los empleados o empleadas municipales tengan hijos (naturales o por adopción) menores de 14 años o mayores con discapacidad superior al 66%, o tengan a su cuidado familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no realicen actividad retribuida, y hubieren agotado para su cuidado el período máximo de tres años previsto para la excedencia por cuidado de familiares, se posibilitará a los mismos, inmediatamente reincorporados desde tal situación, de persistir tal necesidad, la excedencia por interés particular, por un único período, con garantía de reingreso en un de puesto de trabajo equivalente en grado, carrera y condiciones que el que desempeñaron al momento de iniciar la excedencia, en los términos siguientes:
 - Para optar a esta excedencia, será necesario haber utilizado previamente la excedencia voluntaria por cuidado de familiares, habiendo agotado el plazo o período concedido por dicha modalidad y efectuarse la reincorporación al puesto de trabajo.
 - El período de esta excedencia adicional, será el siguiente:
 - Personal funcionario.- Mínimo de 2 años y máximo de 3 años.
 - Personal laboral.- Mínimo de 4 meses y máximo de 3 años.
 - Se reconoce la reserva de un puesto de trabajo equivalente al que desempeñaron al momento del inicio de la excedencia y con el mismo grado de carrera, categoría y progresión profesional.
 - Este período de excedencia no generará derechos económicos ni será computable a efectos de antigüedad, derechos pasivos, de seguridad social, etc. Los efectos, salvo el derecho de reincorporación en los términos indicados, se asimilarán a las excedencias voluntarias por interés particular previstas en los artículos 89.2 del EBEP (RDL 5/2015) y 46.2 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), para el personal funcionario y laboral, respectivamente.
 - Para hacer efectiva su reincorporación al trabajo, el empleado (funcionario o laboral), deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de conclusión del período de excedencia concedido. Si no efectuara dicha solicitud en el plazo indicado, pasará automáticamente a la excedencia voluntaria por interés particular, en los términos estrictamente legales y reglamentarios sin reserva de puesto.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Permiso de hasta 2 días anuales, recuperable a lo largo del año, para atender a una necesidad derivada del cuidado de hijos (naturales o adoptivos), menores de 14 años que padezcan enfermedad, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise de la atención por causa de edad, enfermedad, accidente o discapacidad.
 - El permiso deberá disfrutarse en jornadas (días) completas o en medias jornadas.
 - El número de horas correspondientes a las jornadas disfrutadas se recuperará dentro del mismo año y en períodos mínimos de 2 horas y máximos de 3 horas en un mismo día, hasta completar el total de horas correspondientes a los días disfrutados.
- En las convocatorias de procesos selectivos de ingreso o de promoción interna mediante oposición o concurso oposición, el temario aplicable incorporará un tema cuyos contenidos versen sobre la igualdad de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y protección a las víctimas de violencia de género, con el fin de fomentar y favorecer el conocimiento de los empleados y empleadas sobre la materia.
- El Ayuntamiento de Reocín impulsará la realización de acciones tendentes a la información, formación y concienciación de los empleados y empleadas municipales, en materia de igualdad. A tal efecto podrá llevar a cabo actuaciones en los siguientes ámbitos:
 - Notificación a todo el personal, del presente Plan de Igualdad.
 - Divulgación de información o campañas informativas sobre la igualdad.
 - Cursos formativos sobre la igualdad.
 - Otras acciones divulgativas y de concienciación.
- Los cursos de formación sobre la igualdad, serán valorables, a efectos de méritos en las pruebas selectivas de ingreso o promoción interna cuyo sistema sea el concurso-oposición (dentro de la fase de concurso), así como en los méritos de los concursos de traslados y sistemas de movilidad voluntaria.

7.- Seguimiento y evaluación de aplicación

El presente Plan de Igualdad, será objeto de seguimiento y evaluación, con el objeto de comprobar su adecuada aplicación y las incidencias derivadas de la misma, así como para analizar los efectos de las medidas previstas y las correcciones o mejoras que procedan, en su caso.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Dicha evaluación y seguimiento, se llevará a cabo por el Comité Permanente de Igualdad, sin perjuicio de las facultades que en tal sentido corresponden a los responsables del gobierno municipal.

8.- Comité Permanente de Igualdad

Es el órgano paritario al que, sin perjuicio de las facultades de los órganos municipales, le corresponde efectuar el control, seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad, así como la emisión de propuestas para corregir las deficiencias o incidencias detectadas y la incorporación de nuevas actuaciones o mejoras en las ya previstas.

Estará constituido por un total de 5 miembros, según se detalla:

Presidente: El Alcalde o Concejal en quien delegue.

Vocales: 2 representantes de la Corporación, designados por el Alcalde.

2 representantes designados por los órganos de representación de los empleados municipales (1 por los delegados de personal funcionario y 1 designado por el Comité de Empresa).

Actuará como secretario del Comité uno de los vocales designados por la representación del personal.

En la designación de los vocales se garantizará la composición paritaria hombre-mujer.

El Comité se reunirá, en sesión ordinaria o extraordinaria.

Las sesiones ordinarias, deberán celebrarse, como mínimo, 1 vez cada 6 meses.

Las sesiones extraordinarias se celebrarán en aquellos supuestos que lo disponga el Presidente o a petición de los 2 vocales de cada una de las partes (corporación o representantes del personal).

El Comité tendrá como funciones, las siguientes:

- Impulsar y promover la aplicación efectiva del Plan de Igualdad.
- Evaluar, comprobar, inspeccionar y efectuar el seguimiento general de la aplicación efectiva de las actuaciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Recibir información, denuncias o sugerencias y propuestas del personal municipal en relación a la aplicación de las medidas de igualdad.
- Efectuar análisis y diagnósticos del Plan de Igualdad.
- Información y sensibilización de plantilla.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 – 83 – 83 – 01
FAX: 942 – 83 – 80 – 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

- Emisión de propuestas relacionadas con las actuaciones del Plan de Igualdad y los mecanismos para su aplicación.

9.- Comité Asesor de Riesgos Psicosociales.

A efectos de instruir los procedimientos derivados de situaciones de acoso laboral, se constituirá un Comité Asesor en términos similares a los previstos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

La composición de dicho Comité Asesor, será la siguiente:

- Presidente: Un representante de la Corporación.
- Vocales: Un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un delegado de prevención o representante del personal (a propuesta del Comité de Empresa, si el supuesto acoso se genera sobre empleado laboral, o a propuesta de los delegados de personal, si se genera sobre empleado funcionario).

Si se considera necesario, se podrá incorporar un experto designado al efecto por la Alcaldía, a propuesta del propio Comité Asesor.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

En su metodología, funcionamiento y contenidos, se aplicará el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, aprobado por la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, al que se hace alusión en el párrafo primero.

10.- Efectividad y vigencia.

El presente Plan de Igualdad, ha sido objeto de acuerdo en la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Reocín, mostrándose todas las partes en conformidad con el mismo.

Para su efectividad, deberá ser ratificado por el Pleno de la Corporación, momento a partir del cual tendrá plena aplicación, sin perjuicio de su integración como parte integrante en el Convenio Colectivo del personal laboral o Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario y de las publicaciones que al efecto sean pertinentes.

A partir de dicha aplicación mantendrá indefinidamente su vigencia en los términos de su redacción hasta que sea modificado o sustituido por otro posterior.”

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento, en el lugar y fecha que en el encabezamiento se indican.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA CORPORACIÓN

POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Fdo.: Mario Iglesias Iglesias

Fdo.: Luis Miguel Ruiz Gutiérrez (S.U.)

Fdo.: Erica Fernández Ruiz

Fdo.: Vicente Fernández Martínez (S.U.)

Fdo.: Leonardo Gutiérrez Gutiérrez (S.U.)

Fdo.: Alberto de los Ríos Campo (S.U.)

Fdo.: Belinda Iglesias González (U.G.T.)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

**SUBSANACIÓN DE ERROR DE REDACCION EN TEXTO DE CONVENIO
COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE
REOCIN PARA LOS AÑOS 2017 - 2020**

Los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Reocín para los años 2017-2020, por medio del presente y ante la detección de un error de redacción (error material), en el artículo 7 del texto que se somete a la consideración de la Corporación, proceden a la corrección de dicho error, atendiendo a lo siguiente:

1.- Ante las necesidades de que el Ayuntamiento cuente con el personal que se precisa ante diversos eventos, fuera del horario habitual de trabajo y considerando que las horas extraordinarias no estructurales tienen carácter voluntario, las partes negociaron lo siguiente:

- a) Garantizar la cobertura de servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo, para atender las necesidades que puedan existir, de tal manera que el personal afectado, queda vinculado obligatoriamente a estar disponible para su realización.
- b) Ampliar de 5 a 10 horas, el número de horas que el Ayuntamiento puede requerir sin previa programación o tiempo de preaviso, pudiendo ser tal requerimiento inmediato.
- c) Transformar el anterior concepto de “dedicación” (5 horas) por “disponibilidad” (10 horas), en términos similares a lo que constituye un retén o guardia localizada, como tienen otros colectivos en el sector público, siendo retribuidos por este concepto sin perjuicio de la que proceda por los servicios extraordinarios presenciales posteriores.
- d) Determinar que el importe de la retribución o salario asignado a la disponibilidad en su cuantía, es el mismo importe que hasta ahora tenía asignado la “dedicación”.
- e) Determinar esta situación como “disponibilidad obligatoria” fuera del horario de trabajo lo que implica la obligación del empleado de acudir al trabajo fuera de su jornada siempre que lo requiera el Ayuntamiento una vez ausente de su puesto por haber finalizado la jornada de trabajo y hasta un total de 10 horas al año.
- f) En consecuencia, la retribución o salario por “disponibilidad”, retribuye esa especial disposición para acudir al trabajo durante el número de horas anuales indicadas, ante cualquier requerimiento, dejando de ser esas 10 horas de realización voluntaria y pasando a serlo forzosas.
- g) Cuando, además de la disponibilidad, se genere la incorporación presencial y efectiva al trabajo mediante la realización de los servicios efectivos fuera de la jornada, se generará el derecho del empleado a la compensación de un número de horas de jornada de trabajo, equivalente al que se compensa para los servicios extraordinarios, sin que quepa compensar en cuantía dineraria los referidos servicios efectivos hasta ese límite de 10 horas, salvo en las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero o durante los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero,

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

que se abonarán mediante compensación económica por el valor de las horas extraordinarias, según corresponda.

2.- En tal sentido, y rectificando el error indicado, el artículo 7 del texto del Convenio Colectivo sometido a la Corporación para su ratificación, debe entenderse con la siguiente redacción:

Artículo 7.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo ordinaria, a tiempo completo, se fija en 37,5 horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Dicha jornada se ajustará, en cada momento, a lo que al respecto disponga la normativa legal y reglamentaria de aplicación al personal del Sector Público.

Con carácter general, la jornada del personal vinculado al presente convenio será la referida de 37,5 horas semanales, salvo casos especiales por razón del servicio y sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los correspondientes calendarios anuales, en que se podrán determinar jornadas reducidas (a tiempo parcial) o incrementadas por especial dedicación, disponibilidad, etc.

La distribución de la jornada, se llevará a efecto cada año, mediante los calendarios de trabajo en que se determinen los horarios, previa la correspondiente negociación al respecto.

El personal que, según la Valoración de Puestos de Trabajo esté ocupando un puesto de trabajo al que se le había valorado con grados y puntuación el factor "Dedicación", percibiendo retribución por la misma, pasará a tener una "Disponibilidad" que implicará la obligación de tener que acudir al trabajo fuera de la jornada habitual, cuando sea requerido por el Ayuntamiento y hasta 10 horas anuales.

Este sistema de "disponibilidad" se ajustará al siguiente régimen, quedando sin efecto la anterior "dedicación":

- h) El importe de la retribución o salario asignado a la disponibilidad es en su cuantía, el mismo importe que hasta ahora tenía asignado la "dedicación".
- i) Esta "disponibilidad" tiene carácter obligatorio un a vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo e implica la obligación del empleado de acudir al trabajo fuera de su horario habitual de trabajo siempre que lo requiera el Ayuntamiento una vez ausente de su puesto por haber finalizado la jornada correspondiente y hasta un total de 10 horas al año.
- j) La retribución o salario por "disponibilidad", retribuye esa especial disposición para acudir al trabajo durante el número de horas anuales indicadas, ante cualquier requerimiento, dejando de ser esas 10 horas de realización voluntaria y pasando a serlo forzosas.
- k) Cuando, además de la disponibilidad, se genere la incorporación efectiva al trabajo mediante la realización presencial de los servicios fuera de la jornada, se generará el derecho del empleado a la compensación de un número de horas de

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135



AYUNTAMIENTO DE
REOCIN

BARRIO LA ROBLEDA, 127
TEL: 942 - 83 - 83 - 01
FAX: 942 - 83 - 80 - 90
39530 PUENTE SAN MIGUEL

jornada de trabajo, equivalente al que se compensa para los servicios extraordinarios, sin que quepa compensar en cuantía dineraria los referidos servicios efectivos hasta ese límite de 10 horas, salvo que tal realización coincida en las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero o durante los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero, que se abonarán mediante compensación económica por el valor de las horas extraordinarias, según corresponda.

Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de veinte minutos (20), que se computará como trabajo efectivo, no teniendo derecho a esta pausa el personal cuya jornada diaria continuada no exceda de seis horas. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, la pausa será de treinta (30) minutos no teniendo derecho a ella si la jornada diaria no excede de 4 horas y media. Esta interrupción se realizará preferentemente entre las 10,00 y 10,20 horas de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diferentes servicios.”

Y a efectos de que quede subsanado el error de redacción, y se tenga por redactado el artículo en los términos que anteceden quedando sin efecto la que erróneamente figura en el texto, comunican tal circunstancia al Ayuntamiento, para que se tenga por puesta esta redacción.

Todo lo cual firman, en muestra de conformidad, en Puente San Miguel, a 15 de mayo de 2017.

POR LA REPRESENTACIÓN
DE LA CORPORACIÓN

POR LA REPRESENTACIÓN
DEL PERSONAL

Fdo.: Mario Iglesias Iglesias

Fdo.: Erica Fernández Ruiz

Fdo.: Luis Miguel Ruiz Gutiérrez (S.U.)

Fdo.: Vicente Fernández Martínez (S.U.)

Fdo.: Leonardo Gutiérrez Gutiérrez (S.U.)

Fdo.: Alberto de los Ríos Campo (S.U.)

Fdo.: Belinda Iglesias González (U.G.T.)

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6341 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la empresa Nueva Baking Systems S.L.U. (antes Bosch), para el periodo 2016-2019*

Código 39000172011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nueva Braking Systems, S. L.U., suscrito con fecha 13 de febrero de 2017 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 afectado; y, de conformidad con el artículo 90 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 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, 6 de julio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

II CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2016 - 2019

CHASSIS BRAKES INTERNATIONAL, S.L.U.

San Felices de Buelna

CANTABRIA

Todos los acuerdos contenidos han sido alcanzado por la Comisión Negociadora constituida por:

Por la Empresa,

Antonio Monteiro da Silva
Antonio Quintal Arroyo
Sara Isabel Quevedo Oria

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla
Luis Alberto Ceballos Saiz
Jose María Pernía San José
Roberto Ruiz Herrera
Juan Carlos González García
M^a Ángeles de la Torre Coutarel

Y quedan consignados en el texto que sigue, por dicha Comisión Negociadora, así como por los siguientes miembros del Comité de Empresa:

Por la Empresa,

Antonio Monteiro da Silva
Antonio Quintal Arroyo
Sara Isabel Quevedo Oria

Por el Comité de Empresa,

Roberto Ríos Rasilla
Luis Alberto Ceballos Saiz
Jose María Pernía San José
Roberto Ruiz Herrera
Juan Carlos González García
Benito Perez Moreno
Jose Enrique Laso García del Rivero
Guillermo Casanueva Martínez
Ángel Arroyo Cuadrado
Fernando Luis González González
Conrado Francisco Alonso Menocal

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

<u>CAPÍTULO I.</u>	<u>DISPOSICIONES GENERALES</u>
Sección 1ª	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 1	Ámbito funcional
Artículo 2	Ámbito territorial
Artículo 3	Ámbito personal
Artículo 4	Entrada en vigor y duración
Artículo 5	Denuncia y revisión
Sección 2ª	COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN
Artículo 6	Compensación y absorción
Artículo 7	Garantía personal
Sección 3ª	VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
Artículo 8	Respeto a lo convenido
Sección 4ª	COMISIÓN PARITARIA
Artículo 9	Interpretación
Artículo 10	Composición
Artículo 11	Funciones
Artículo 12	Sumisiones de cuestiones a la Comisión
<u>CAPÍTULO II.</u>	<u>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</u>
Sección 1ª	FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN
Artículo 13	Norma general
Artículo 14	Facultades de la Dirección
Artículo 15	Obligaciones de la Dirección
Sección 2ª	SISTEMA Y MÉTODO DE TRABAJO
Artículo 16	Norma general
Artículo 17	Organización
Artículo 18	Racionalización
Artículo 19	Simplificación
Artículo 20	Análisis de rendimientos
Artículo 21	Normalización de tareas
Artículo 22	Plantillas
Artículo 23	Valoración de puestos
Artículo 24	Adaptación a los puestos de trabajo
Artículo 25	Revisión de tiempos
Artículo 26	Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo
Sección 3ª	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Artículo 27	Norma general
<u>CAPÍTULO III</u>	<u>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL</u>
Artículo 28	Contratación
Artículo 29	Medidas para el fomento del empleo
Artículo 30	Colaboración con centros docentes

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 31	Periodo de prueba
Artículo 32	Promociones
Artículo 33	Movilidad funcional
Artículo 34	Permutas y traslados
Artículo 35	Ceses

CAPÍTULO IV. **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Sección 1ª **RETRIBUCIÓN**

Artículo 36	Norma general
Artículo 37	Incremento salarial
Artículo 38	Salario Convenio
Artículo 39	Igualdad de condiciones

Sección 2ª **OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS**

Artículo 40	
Artículo 41	Reglas generales
Artículo 42	Plus de nocturnidad
Artículo 43	Plus de turnicidad
Artículo 44	Tarjeta gasolina
Artículo 45	Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad
Artículo 46	Primas
Artículo 47	Horas extraordinarias
Artículo 48	Revisión salarial
	Niveles salariales especialistas

CAPÍTULO V

Artículo 49 **JORNADA Y CALENDARIO DE TRABAJO**

Artículo 50	
Artículo 51	
Artículo 52	Jornada
Artículo 53	Flexibilidad de jornada
Artículo 54	Calendario
	Trabajo a turnos
	Vacaciones
	Días de libre disfrute

CAPÍTULO VI

Artículo 55

DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales de los trabajadores

Artículo 56

Artículo 57

Artículo 58

Artículo 59

Artículo 60

Artículo 61

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

	Permisos especiales retribuidos
	Prestaciones por Incapacidad Temporal
	Visitas al médico
	Excedencias
	Licencias sin sueldo
	Absentismo Convenio

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPÍTULO VIII. PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD

Artículo 62 Paros improductivos
Artículo 63 Paros por causa de fuerza mayor
Artículo 64 Deficiencias de calidad

CAPÍTULO IX. JUBILACIÓN PARCIAL DEL TRABAJADOR

Artículo 65 Jubilación parcial del trabajador

CAPÍTULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 66 Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte
Artículo 67 Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años
Artículo 68 Becas
Artículo 69 Hijos y tutelados con discapacidad física o psíquica
Artículo 70 Ayuda a hijos
Artículo 71 Anticipos
Artículo 72 Anticipo sobre salario
Artículo 73 Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74 Norma general

CAPÍTULO XII. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 75 Derecho supletorio

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL

Artículo 76 Normas generales
Artículo 77 Reuniones Comité de Seguridad y Salud
Artículo 78 Botiquín
Artículo 79 Reconocimientos médicos
Artículo 80 Prevención de Riesgos
Artículo 81 Plan General de Actuaciones
Artículo 82 Ergonomía de los puestos de trabajo
Artículo 83 Delegados de Prevención

CAPÍTULO XIV. FORMACION DEL PERSONAL

Artículo 84 Formación del Personal

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**DISPOSICIONES
TRANSITORIAS**

Primera Plus de Ex - vinculación
Segunda Transporte

DISPOSICION ADICIONAL.

DISPOCIÓN FINAL.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.-Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente convenio abarca todas las actividades, obras y servicios, que se lleven a cabo, en el centro de trabajo de CBI en San Felices de Buelna (Cantabria), por personal contratado (o que sea contratado de futuro) por la empresa.

Artículo 2.-Ámbito territorial

El presente Convenio, acordado entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal de sus trabajadores, es de ámbito de empresa, y, por tanto, aplicable al único centro de trabajo de ésta, sito en San Felices de Buelna (Cantabria)

Artículo 3.- Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la Planta de Buelna salvo:

- a) Equipo Directivo.
- b) El personal nombrado a propuesta de la Dirección que así lo acepte voluntaria y expresamente, incluidos dentro de los grupos de cotización de la Seguridad Social 1 al 4 ambos inclusive.

Por su parte, la Dirección entregará a la Representación Social relación de las personas excluidas, actualizándose esta relación cada momento en que ocurra alguna novedad o variación.

Ámbito Temporal

Artículo 4.-Entrada en vigor y duración

El presente Convenio extiende sus efectos desde el día 1 de Enero de 2016, y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de Diciembre de 2019, excepto para aquellos conceptos en los que se especifique concretamente otro plazo de iniciación y/o vigencia.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 5.- Denuncia y revisión

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.
2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente convenio hasta que las partes afectadas se rijan por uno nuevo, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.
3. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de parte, en la que se acompañará un proyecto debidamente razonado sobre los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será el previsto en el art.89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las partes acuerdan la adhesión al procedimiento de mediación previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales para solventar las discrepancias existentes en el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo.

Sección 2. COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Artículo 6.- Compensación y absorción

Las retribuciones y concesiones recogidas en este convenio, compensan los conceptos legales y convencionales referentes a las materias que son objeto del mismo. Por ello, las disposiciones futuras que impliquen variación económica en cualquiera de las cláusulas de este convenio, o en todos o algunos de los conceptos mencionados, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, y en cómputo anual, superan las establecidas en el mismo.

Artículo 7.- Garantía personal

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Sección 3. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 8.- Respeto a lo convenido

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su totalidad, para lo cuál la Comisión Paritaria deberá, en el plazo máximo de 6 meses desde que fuera firme la resolución dictada al respecto, reparar la situación.

Durante la vigencia del presente convenio queda expresamente excluida la aplicación de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su rango, salvo acuerdo entre las partes firmantes del presente.

Sección 4. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Interpretación

La Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, cumplirá el cometido que le venga establecido por la Ley, y por lo dispuesto en el presente convenio.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 10.- Composición

1. La Comisión Paritaria estará formada como máximo por seis miembros de La Representación Legal de Trabajadores y seis de la Dirección.
2. Se nombrará, de entre sus miembros, un Presidente (coordinador – moderador), y un Secretario (que asumirá la redacción de los escritos).
3. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesorías en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 11.- Funciones

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
 - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso; y, previo acuerdo de éstas, someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, previa audiencia de las partes.
 - d) Celebrar cuantas reuniones sean solicitadas por ambas partes.
 - e) En caso de discrepancias durante o tras la finalización del periodo de consultas en las materias en las que así lo dispone la ley, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las mismas a la Comisión paritaria, y ésta acordar el sometimiento de aquéllas al procedimiento de mediación que se prevea al efecto en el Acuerdo Interprofesional del **Organismo Cántabro de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales**, disponiendo, la Comisión Paritaria de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse, si el desacuerdo se produce durante el periodo de consultas; y si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores o no hubieran logrado una solución, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al **Organismo de la Comunidad Autónoma de Cantabria que tenga asumido los fines de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**.
2. Todos los procedimientos y plazos se adecuarán a los planteamientos y soluciones específicas que cada caso requiera, y acuerden las partes para cada uno de los casos en concreto, en los supuestos en los que deba de intervenir esta Comisión.
3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones laborales y/o administrativas previstas en las disposiciones legales.
4. De cuantas discrepancias se le presenten a la Comisión Paritaria, ésta levantará acta, o emitirá Dictamen, recogiendo cuantas opiniones estimen oportunas cada una de las partes.

Artículo 12.- Sumisión de cuestiones a la Comisión

- 1.-Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actue en la forma reglamentariamente prevista.
- 2.-Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se de audiencia a las partes interesadas

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Artículo 13.- Norma general

Cambios tecnológicos y de organización de trabajo:

La creciente necesidad de mejorar la productividad y competitividad de las empresas, y la situación industrial por la que atraviesan, exige de las mismas la adecuación a los cambios tecnológicos, mejoras constantes en la productividad y la competitividad, así como de la calidad en el trabajo.

Todo ello puede introducir modificaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, movilidades funcionales, cambios en los sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo, necesidades de formación, etc.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización del personal, organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, competitividad, calidad y cumplimentación, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y Trabajadores.

La Representación Legal de los Trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual

Artículo 14.- Facultades de la Dirección

Son facultades de la Dirección de la Empresa, entre otras, y con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán de representaciones empresarial y legal de los trabajadores.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la Empresa.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus Departamentos.
- d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33 d)
- h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- j) Mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oídos los Representantes Legales de los Trabajadores. Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido establecer entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores y trabajadores o en su defecto, resolverá la autoridad competente.
- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oídos los Representantes legales de los trabajadores.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Si la Dirección precisara implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se establecerá una comisión paritaria que estará compuesta como máximo por tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y tres de la Dirección. La composición, competencias y funcionamiento de la comisión serán las que las partes acuerden.

Artículo 15.- Obligaciones de la Dirección

Son obligaciones de la Dirección, entre otras:

- a) Informar previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre los cambios de carácter general que se vayan a establecer en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 30 y un mínimo de 10 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores, siempre que se constate una mejora progresiva y permanente en el rendimiento. Se considerará concluido el periodo de experimentación, incluso antes de agotar los límites indicados cuando el operario obtenga un rendimiento igual o superior a 76 puntos en la escala Bedaux durante 3 días consecutivos ó 5 alternos.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, deberá presentar ante la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, definida en el art. 9, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos para la resolución que proceda.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y el tiempo óptimo total del puesto.
- e) Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección y trabajadores.
- f) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterios empleados para valorar los rendimientos.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Sección 2. SISTEMA Y MÉTODOS DE TRABAJO

Artículo 16- Norma general

1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, corresponde a la Dirección, una vez oídos los representantes legales de los trabajadores.
2. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en el artículo 14 j) las discrepancias que surgan entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección y Representantes Legales de los Trabajadores. Si persistiera el desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 17.- Organización

1. La organización del trabajo en la Empresa se llevará a efecto a través de las siguientes fases:
 - a) Racionalización de las tareas.
 - b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
 - c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.
2. La Dirección prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos

Artículo 18.- Racionalización

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
2. Análisis de rendimientos.
3. Normalización de tareas.
4. Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 19.- Simplificación

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 20.- Análisis de rendimientos

1. El sistema actual de análisis y control de rendimientos en la Planta Buelna es el MTM. La determinación de un nuevo sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa por parte de la Empresa aunque la implantación de un nuevo método requerirá la consulta previa a la Representación Legal de los Trabajadores. Durante su implantación y en caso de disconformidad en

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

cuanto a los resultados, los Representantes legales de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán adoptar las medidas legales oportunas sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

2. La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 21.-Normalización de tareas

Es facultad privativa del empresario la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 22.- Plantillas

La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que el trabajador haya de superar el rendimiento óptimo o máximo.

Artículo 23.-Valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, fundamentalmente, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimiento teórico y práctico.
- b) Esfuerzo necesario.
- c) Responsabilidad exigible.
- d) Condiciones ambientales.

Artículo 24.-Adaptación a los puestos de trabajo

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, que se realizará utilizándose por la Dirección los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:
 - Formación adecuada.
 - Experiencia necesaria.
 - Acomodación al puesto de trabajo.
 - Interés suficiente.
 - Calidad del material utilizado.
 - Cambios en los factores de medio ambiente.
 - Eficacia de las herramientas.
 - Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 25.-Revisión de tiempos

1. Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:
 - a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
 - b) Cambio en el método de trabajo.
 - c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
 - d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
 - e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
 - f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
 - g) Por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.
2. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación cuya duración en función del porcentaje de reducción será la siguiente:
 - Si reducción= \leq 5%, adaptación 5 días.
 - Si reducción $>$ 5% \leq 10%, adaptación 10 días.
 - Si reducción $>$ 10%, adaptación 20 días.Este periodo de adaptación se remunerará igual que el especificado en el artículo 15 b) y se considerará concluido cuando se den las mismas condiciones establecidas en dicho artículo.
3. Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individual o colectivamente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.
4. Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria.

Artículo 26.- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo

Se considerará rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 60). Se considera rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas (Bedaux 80).

Rendimiento habitual es el que repetidamente se viene obteniendo en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales y en un período de tiempo significativo.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción óptima en el tiempo de trabajo real deducidos los de paros.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Sección 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.-Norma general

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto las partes firmantes del presente convenio no acuerden las modificaciones que tengan a bien introducir al respecto, será de aplicación a esta materia lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Metal.

Ambas partes acuerdan, y la Dirección asume, que durante la vigencia del convenio se llevarán a cabo las acciones necesarias para concretar el encuadramiento de la totalidad de los puestos de trabajo.

El acto de la clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se crea la categoría de Especialista, siendo esta la categoría en la que se encuadrará todo el personal temporal, tanto de MOD como MOI, que se incorpore a la plantilla de la empresa durante la duración del presente acuerdo, que incluye lo pactado en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U."

El salario correspondiente a dicho grupo profesional será:

MOD: 57,25 EUR/día natural; paga extra: 1.631,11 c/u

MOI: 54,82 EUR/día natural; paga extra: 1.631,11 c/u

La utilización de la categoría de "Especialista" tendrá las siguientes limitaciones:

- a. A partir del primer semestre del 2020 se podrá seguir utilizando si la plantilla fija es igual o superior a 200.
- b. A partir del primer semestre del 2021 sólo se podrá seguir utilizando si la plantilla fija es igual o superior a 220.

Cada mes de Enero, a partir del 2017 y durante la vigencia del presente acuerdo, que incluye lo pactado en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U.", incluyendo la revisión del 2021 a realizar en Enero 2022, se tendrá en cuenta lo siguiente para realizar contrataciones indefinidas:

- a. Se realizarán las contrataciones por el 15% de la media de eventuales que haya habido durante el año anterior. Si el decimal es igual o superior a 0,4 se redondeará hacia arriba.
- b. La media de eventuales se calculará mediante la suma del total de jornadas realizadas por los trabajadores con contratos eventuales de duración determinada dividida por los días laborables del año correspondiente.
- c. Para las contrataciones indefinidas que se realicen se tendrá en cuenta
 - c.i. Antigüedad.
 - c.ii. Jornadas trabajadas.

Para la contratación fija se crea una fórmula en la que se tendrá en cuenta las jornadas trabajadas y la antigüedad.: (número de jornadas trabajadas * número de jornadas de antigüedad)/ 1.000.000

A partir del 31-12-2021 esta nueva categoría (Especialista) sólo se podrá aplicar con el acuerdo expreso entre la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Las contrataciones indefinidas que deban realizarse para cumplir con la plantilla comprometida en 2020 y 2021 de 200 y 220 trabajadores fijos respectivamente se regirán por la misma norma señalada en el punto c. del apartado anterior.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Las contrataciones indefinidas que se realicen por este sistema tendrán la consideración de “Especialista A” a partir de la firma del contrato.

Las contrataciones indefinidas realizadas a MOI serán potestad de la Dirección de la planta. Estas contrataciones no computaran en el número de fijos a realizar acordados durante la vigencia del acuerdo sobre el “Plan de Industrialización y Viabilidad de ChassisBrakes International, S.L.U.”, del cual se derivan tanto los plazos como las condiciones a las que se alude en el presente artículo, y que engloban el compromiso sobre las materias indicadas, más allá del período de vigencia de este convenio colectivo.

CAPITULO III. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 28.-Contratación

1. En el caso de que la Empresa tenga que contratar nuevo personal se procurará previamente, si ello comporta promoción o mejora profesional, que éste sea de la propia plantilla debiendo reunir para ello los requisitos exigidos, publicando la información precedente en el Tablón de Anuncios y el consiguiente proceso de selección, ejecutado por la Dirección o en quienes ella delegue.
2. Igualmente, en el proceso de contratación se prestará especial atención a:
 - a) Personal que haya prestado anteriormente sus servicios satisfactoriamente en la Empresa.
 - b) El colectivo juvenil en desempleo de la comarca, con la debida formación.
 - c) Las personas a que hace referencia el art.29
3. En las reuniones entre la Dirección y La Representación Legal de los Trabajadores se informará de las previsiones de nuevas contrataciones.
4. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, tendiendo en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores.

Artículo 29.- Medidas para el fomento del empleo

Teniendo en cuenta la problemática del desempleo, que incide en determinados colectivos de trabajadores, las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de las siguientes modalidades, y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso, y en cada momento.

Contrato a tiempo parcial, prácticas y aprendizaje.

Para este colectivo le será de aplicación la Normativa Legal Vigente.

Contrato eventual.

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de 18 meses.

La contratación eventual no excederá del 20% de la plantilla fija (Los contratos de sustitución no se contabilizarán a estos efectos).

Contratacion indefinida

Para las contrataciones indefinidas que se realicen se tendrá en cuenta:

- Antigüedad.
- Jornadas trabajadas

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 30.- Colaboración con Centros Docentes

En el camino de las experiencias anteriores realizadas, se podrán establecer formas de colaboración de tipo formativo con Universidades y Escuelas de Formación Profesional, informando oportunamente a la Representación Social.

Artículo 31.- Período de prueba

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierten por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Peones, especialistas, aprendices y subalternos: quince días laborables.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio,y administrativos: un mes.

Técnicos no titulados: dos meses.

Técnicos titulados: seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

3. El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

4. 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 estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 32.-Promociones

La promoción del personal sujeto a Convenio se efectuará por la Dirección sobre la base de las propuestas de los respectivos jefes de departamento. La Dirección de la Empresa procederá libremente a su designación, siempre que no se trate de supuestos de reclasificación profesional por desempeño anterior prolongado de funciones de superior categoría.

Se publicará internamente los puestos de trabajo vacantes que pudieran suponer una promoción, con los requisitos para cubrirlos.

Así mismo, el Comité de Empresa tendrá derecho de información y consulta de las posiciones abiertas.

En ningún caso podrá incurrirse en discriminación por las circunstancias personales previstas en el art. 14 de la Constitución Española, en relación con el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo tenerse en consideración lo previsto en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores sobre ascensos y promoción profesional.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 33.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña.

La Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, y Comité de Seguridad y Salud y Representantes legales de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

Las condiciones económicas del traslado se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o Empresa, respectivamente.

En los supuestos c) y d) se respetará el salario ostentado por el trabajador afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto, excepto para lo indicado en los apartados a) y b) de éste artículo.

Artículo 34.- Permutas y Traslados

Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajos distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

En los casos de Movilidad Geográfica se estará a lo legislado en cada momento como condiciones mínimas, siendo susceptibles de negociación.

Artículo 35.- Ceses

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con recibo, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: quince días.
- b) Subalternos: quince días.
- c) Administrativos: un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: dos meses.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- e) Técnicos no titulados: dos meses.
 - f) Técnicos titulados: dos meses.
2. Por parte de la Dirección podrán ser estudiados otros plazos a petición del interesado, dependiendo de las necesidades de cada momento.
3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.
4. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1. RETRIBUCIÓN

Artículo 36.- Norma general

Las retribuciones que se pacten en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Los plazos y las condiciones a las que se alude en el presente Capítulo, que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."

Artículo 37.- Incremento y revisión salarial

Año 2016: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

- a. A las tablas salariales a 31.12.2015 se le aplicará a partir del 01.07.2016 una bajada del 2%
- b. Las tablas salariales de 01.07.2016 se incrementarán con el IPC real a 31.12.2016 siempre y cuando sea positivo.

Los atrasos generados se calcularán incrementando el IPC real, sobre la tabla de 31.12.2015 para el periodo de Enero a Junio, y sobre la tabla de 01.07.2016 para el periodo de Julio a Diciembre.

Año 2017: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2017 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2016 con efectos de 01.01.2017.

Año 2018: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2018 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2017 con efectos de 01.01.2018.

Año 2019: se regularizarán los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2019 es superior a 0,5% se aplicará el IPC real -0,5% en tablas salariales de 31.12.2018 con efectos de 01.01.2019.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Año 2020: se regularizarán todos los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2020 es positivo se aplicará el IPC real +1% en tablas salariales de 31.12.2019 con efectos 01.01.2020.

Si el IPC real a 31.12.2020 es cero o negativo se aplicará una subida salarial del 1% en tablas salariales de 31.12.2019 con efectos 01.01.2020.

Año 2021: se regularizarán todos los conceptos incluidos en tablas salariales en los siguientes términos:

Si el IPC real a 31.12.2021 es positivo se aplicará el IPC real +1% en tablas salariales de 31.12.2020 con efectos 01.01.2021.

Si el IPC real a 31.12.2021 es cero o negativo se aplicará una subida salarial del 1% en tablas salariales de 31.12.2020 con efectos 01.01.2021.

Artículo 38.- Salario Convenio

Se abonará según valor fijado en el anexo I.

Artículo 39.- Igualdad de condiciones

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Sección 2. OTRAS RETRIBUCIONES. PRIMAS E INCENTIVOS

Artículo 40.- Reglas generales

El régimen de incentivos a la producción existente tiene como punto de referencia la actividad óptima de 80 puntos Bedaux.

El hecho de hallarse establecidos con anterioridad a la entrada en vigor sistemas de primas con incentivo, no presupone que sean correctas las tareas y/o su valoración en tiempo asignado hasta el presente a cada puesto de trabajo.

La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de nuevos sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación.

Los trabajos controlados, tanto los de nueva implantación como los existentes, y sus revisiones para quienes trabajan a rendimiento medido, se percibirán según valores indicados en el anexo IV.

Artículo 41.- Plus de nocturnidad

Este plus se abonará de acuerdo con el anexo III.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 42.- Plus de turnicidad

Este plus se abonará de acuerdo con el anexo III.

Se abonará en el mes de Septiembre.

Artículo 43.- Tarjeta gasolina o cheque restaurante

Para el todo el personal de jornada partida (mensuales e indirectos) se establece una ayuda de 370 € al año para los años 2016-2019 en tarjeta gasolina o cheque restaurante. El personal afectado podrá en Enero de cada año realizar su elección de tarjeta gasolina o cheque restaurante, manteniéndose dicha elección a lo largo del año.

En caso de producirse un cambio de turno se estudiará cada caso en particular.

Artículo 44.- Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad

1. Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de Junio, y el 15 de Diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. La cantidad a abonar es la establecida en el anexo II para el personal semanal.
2. Para el personal con antigüedad inferior al año, la liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa en el momento del devengo.

Artículo 45.- Primas

1. Prima de Progreso

Este incentivo económico tendrá las características siguientes:

a) Se basará en un cierto número de indicadores relacionados con:

- productividad.
- satisfacción cliente.
- calidad.
- seguridad, orden y medio ambiente
- implicación del personal.

Establecidos anualmente por la Dirección y que se vienen utilizando y divulgando en la Planta, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores. Los que se establezcan durante la vigencia de este convenio colectivo se efectuarán mediante comunicación al Comité de Empresa, si bien los principios de esta prima seguirán vigentes durante la vigencia de convenio.

- b) Lo percibirá la totalidad del personal, si bien el abono de dicho concepto se realizará previo acuerdo con el C. de Empresa.
- c) Su seguimiento y aplicación mensual global de resultados se hará por el departamento de RR.HH quien lo publicará para conocimiento general, una vez oídos los representantes legales de los trabajadores.
- d) La prima de progreso queda fijada durante la vigencia de este convenio colectivo en un importe mínimo de 350€ año. Se abonará con la nómina del mes de Enero del año siguiente al que corresponda.

2. Prima directa

El personal de mano de obra directa percibirá este concepto según art. 26 y 40

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Desde el mes de enero del 2008 el valor prima al 78 se consolidó en salario base. Se establece que durante la vigencia del presente convenio la diferencia hasta el valor prima 80 se abone al personal directo, en concepto prima, mientras no exista variación del sistema. En dicho caso se estará a lo establecido en art 20 del presente convenio.

3. Paga especial convenio (Los plazos y las condiciones a las que se alude en el presente apartado, que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."):

Se establece una Paga Especial Convenio consolidada con estos acuerdos económicos:

Año 2016, 2017, 2018 y 2019: valor anual: 1.000euros brutos.
Año 2020, valor anual: 1.030euros brutos.
Año 2021, valor anual: 1.060 euros brutos.

Se abonará el 15 de Julio.

Artículo 46- Horas extraordinarias

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información al Comité de Empresa.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Retribución de las horas extras;

- Valor/hora extra "A" es el importe de las horas trabajadas de lunes a viernes hasta las 22.00h y sábado hasta las 18.00h.
- Valor/hora extra "B" es el importe de las horas trabajadas de 22.00h a 6.00h de lunes a viernes. Sábados 18.00h. hasta las 24.00h y domingos y festivos de 6.00h a las 24.00h.
- Valor/hora extra "C" es el importe de las horas trabajadas en sábado, domingo y vigilias de festivos de las 24.00h. hasta 6.00h.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la Dirección y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 47.- Revisión salarial

Según Art. 37

Artículo 48- Niveles salariales Especialistas

Todo el personal Especialista con calificación A, pasará a la calificación B cuando se tenga una antigüedad en dicha categoría de CUATRO años. La efectividad será a partir de su vencimiento en el semestre siguiente.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Capítulo V. JORNADA Y CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 49.- Jornada

Las condiciones pactadas y recogidas en el presente artículo que superan el período de vigencia del presente convenio colectivo, se engloban y derivan del acuerdo firmado entre las partes concerniente al "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U."

La jornada anual de trabajo real y efectivo durante los años del 2016 al 2022 sera la siguiente

- a. 2016: 1.736 horas
- b. 2017: 1.744 horas
- c. 2018: 1.744 horas
- d. 2019: 1.744 horas
- e. 2020: 1.744 horas
- f. 2021: 1.744 horas
- g. 2022: 1.736 horas

Se tolerará tomar el bocadillo con discreción dentro de la jornada sin que ello represente cesión de tiempo no debiendo ausentarse del puesto de trabajo de forma colectiva.

Artículo 50.- Flexibilidad de jornada

Voluntariedad para trabajar sábados, domingos y festivos para todo el personal, cuando existan necesidades de producción u organización, percibiendo una compensación económica de 63€/día paralos años 2016-2017-2018, y 67€/día para el año 2019, además del día de descanso.

Bajo el mismo concepto de voluntariedad se vigilará que los desajustes de pedidos en menos, a lo largo de un año, no superen las 40 horas/año por persona. En los casos de falta de trabajo en que se suspenderán jornadas de forma individual se comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínimo de tres semanas.

Al final de cada año, el saldo de horas trabajadas de cada persona por exceso o defecto se restará o adicionarán de las horas pactadas para el año siguiente, no pudiendo superar nunca las 40 horas a adicionar.

Tanto las 40horas a adicionar como los descansos se regirán por los mismos límites fijados en el art.54 de "Libre Disfrute", salvo acuerdo expreso diferenciado.

Se respetarán los descansos mínimos diarios y semanales previstos por la Ley.

Artículo 51.-Calendario

La elaboración del Calendario Laboral, que se llevará a cabo anualmente y será expuesto en lugar visible, será facultad de la Dirección, una vez oídos los Representantes Legales de los Trabajadores, respetándose al confeccionarlo:

- Fiestas Locales, Regionales y Nacionales.
- Horas de trabajo al año.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, tendrán derecho a fijar dos días de los disponibles para libre disfrute en el calendario excepto en Enero, Julio y Diciembre.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 52.- Trabajo a Turnos

El Personal de la Empresa trabajará en sistema de trabajo a Jornada Partida y a Turnos de Jornada Continuada de lunes a viernes.

1* Jornada Partida:

de 8:00 a 12:45 y de 14:15 a 17:30 horas

2* Jornada Continuada:

Turno de mañana de 6:00 a 14:00 horas
Turno de tarde de 14:00 a 22:00 horas
Turno de noche de 22:00 a 6:00 horas

Para cubrir las futuras necesidades de producción de la Planta de Buelna, la Dirección previa comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores, podrá generar un relevo especial o 4º relevo.

Este relevo podrá aplicarse para cubrir las cargas de trabajo de los fines de semana con una duración mínima de un mes. Para ello se generará calendarios específicos.

El personal perteneciente a este relevo estará formado por:

1. Personal voluntario de la Planta de Buelna que se adscriba al mismo, con permanencia mínima de 6 meses.
2. Con personal de nueva contratación. Este personal permanecerá como máximo no más de 3 años en este relevo una vez pasen a ser personal fijo de Planta de Buelna.

La retribución del personal que forme parte de este relevo, a partir de la firma del presente convenio, será la siguiente:

Años 2016-2017-2018:82 Euros brutos.
Año 2019:88 Euros brutos.

Estos conceptos serán abonados por sábados, domingos y festivos trabajados. Asimismo, se creará una comisión de seguimiento formada por cuatro miembros de los Representantes Legales de los Trabajadores y tres de la Dirección que velarán por el cumplimiento de la normativa en relación a turnos de fin de semana.

En el caso de que las necesidades de trabajo en sábados, domingos y festivos, no pudieran ser cubiertas por el sistema previsto, se reunirá la comisión de seguimiento con carácter de urgencia a fin de solucionar dicho problema.

Las personas que perciban este complemento no percibirán el concepto de flexibilidad indicado en el art.50 del presente convenio.

Para el personal mensual a jornada partida, y sin perturbar el funcionamiento del departamento, se tendrá la posibilidad durante todo el año de que los viernes de cada semana se realice un horario especial de 8,00 a 15,00 horas, recuperando la hora de diferencia de acuerdo con el Jefe de Departamento respectivo.

Para el personal mensual de jornada partida, se establece un nuevo horario flexible estableciendo el inicio de jornada entre las 7.30h a 9.00h y la salida entre 16.30h a 18.00h, cumpliendo siempre con la jornada diaria. El personal mensual tendrá la posibilidad de acortar su tiempo de comida a media hora. Asimismo se establece que el personal indirecto de turno partido tenga la posibilidad de acortar su tiempo de comida a una hora.

Esta jornada en ambos casos sólo se podrá utilizar tras acuerdo entre el responsable del departamento y el empleado.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Corresponde a la Dirección de la Empresa en función de criterios Organizativos y de Producción, definir el turno y las personas que asigna al mismo. Siempre respetando el descanso mínimo entre jornadas.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 36 del estatuto de los trabajadores, en la organización del trabajo se tendrá en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 53.- Vacaciones

El periodo de Vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales se disfrutarán tres semanas consecutivas (21 días) en el mes de Agosto, que serán fijadas en el calendario del año correspondiente.

La semana restante se disfrutará a lo largo del resto del año, debiéndose solicitar por cada interesado con tres semanas de antelación, y sin que puedan coincidir en las mismas fechas más de un 20% de la plantilla. Siendo dicho % independiente del considerado para días de libre disfrute y días de descanso.

El Calendario de Vacaciones se fijará de modo que el trabajador conozca las fechas de disfrute 3 meses antes de las mismas.

En caso de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal o una suspensión del contrato de trabajo se actuará según lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 54. Días de libre disfrute

Los días de libre disfrute se establecerán al elaborar el calendario.

Las normas que regirán para el disfrute, serán las siguientes:

1. Se disfrutarán hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente, al igual que los días de descanso, excepto las 40h trabajadas que se pueden traspasar al año siguiente.
2. Se debe avisar con 7 días naturales de antelación. Si no se produce comunicación en contra en las 48h laborables siguientes a la emisión de la solicitud se considerarán concedidos. Se pueden estudiar causas especiales con plazos inferiores a los indicados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del Departamento.
3. Podrán disfrutar tales días, al mismo tiempo:
 - a. 4 operarios de taller por turno.
 - b. 3 operarios de cincado por turno.
 - c. 1 operario por turno del resto de grupos.
 - d. En el caso de grupos de más de 5 operarios al turno, lo podrán hacer 2 por turno.
4. Lo anterior se entiende salvo acuerdo expreso distinto entre las partes
Se podrán disfrutar con un mínimo de 1 hora y un máximo de 8 por jornada laboral.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 55.- Derechos sindicales de los trabajadores

Los derechos sindicales de los trabajadores serán los que establezca la Legislación Vigente en cada momento.

Facultades complementarias.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad a los Estatutos del Sindicato al que pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la Dirección, distribuir información fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo expreso y previo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir todo tipo de información que le remita su Sindicato.
- d) A las asambleas de los trabajadores celebradas en locales de la Empresa, podrán asistir representantes legales de los organismos de dirección de las Centrales Sindicales con implantación representativa en la propia Empresa.
- e) Previa autorización escrita del afiliado, la Empresa descontará de la nómina la cuota sindical correspondiente al Sindicato al que pertenezca.

Secciones Sindicales:

Las Centrales Sindicales que tengan una implantación en la Región como mínimo del 10% de los delegados elegidos en el Metal, tomando los datos del ORECLA, tendrán derecho a un Delegado Sindical dentro de la Empresa con las horas que marque la Ley. Si el Delegado Sindical fuera al mismo tiempo, miembro del Comité de Empresa, tendrá derecho, además de a las horas como perteneciente al Comité, a un 50% más de las que le corresponden al mes por su cargo de delegado sindical.

Comité de Empresa:

Para la elección y funcionamiento del Comité de Empresa, serán de aplicación los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos al funcionamiento de los Comités de Empresa.

Las horas de crédito trimestral, tanto de los miembros del Comité de Empresa como de los Delegados Sindicales, serán acumulables por Centrales Sindicales o grupos de trabajadores respectivamente, comunicándolo a la Empresa previamente a su puesta en práctica.

En las aplicaciones derivadas del art. 14 g), h) e i) previa a su ejecución se informará al Comité de Empresa, salvo decisiones de urgencia.

CAPITULO VII. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 56.- Permisos especiales retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario Convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- b) Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo y en caso de adopción. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

- c) Dos días en el supuesto de enfermedad grave, hospitalización, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Sólo y exclusivamente en los casos para familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge) se establece que si el periodo de hospitalización es de 15 días consecutivos se tiene derecho a un día más y si la hospitalización se extiende a 30 días consecutivos este permiso se amplía a dos días más. Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.
- d) Durante dos días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador (nietos, abuelos o hermanos) incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Durante tres días en los casos de fallecimiento de padres de uno u otro cónyuge y cinco días en el caso de fallecimiento de hijos o cónyuge.

Para los casos expuestos en los puntos b, c y d del presente artículo, si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días en el caso de precisar el desplazamiento.

- e) De un día natural por fallecimiento de tíos carnal o político, de uno u otro cónyuge.
- f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Un día natural para cualquier caso de urgencia que sean tratados en la unidad de hospital de día o servicio de urgencias de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos hermanos políticos de uno u otro cónyuge, presentando el trabajador el justificante.
- j) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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 múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella norma. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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.
- l) Para todos los casos recogidos a lo largo del presente artículo, cuando el permiso coincida con un domingo o festivo no se contabilizará, disfrutándose como retribuida la jornada inmediata siguiente.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

En cada uno de los apartados anteriores, cuando el trabajador haya iniciado la jornada de trabajo se seguirá el siguiente criterio:

Si la ausencia se inicia antes de haber trabajado el 50% de la jornada, ese día se contabilizará a todos los efectos como día completo de permiso especial retribuido.

Si la ausencia se inicia cuando ha transcurrido más del 50% de la jornada, el resto de ésta se incrementará al permiso reglamentario correspondiente.

Artículo 57.- Prestaciones por Incapacidad Temporal

Durante la vigencia del convenio, cada año, de darse un absentismo menor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará hasta el 100% del salario dentro del cual se encuentran los complementos personales, excepto el de nocturnidad.

De darse un absentismo mayor del 4% en los seis meses anteriores, se complementará del 1º al 20º día hasta el 60% de la base reguladora y a partir del 21º día hasta el 75% de dicha base.

Las prestaciones de I.T. derivadas de accidente o enfermedad profesional, se complementarán hasta el 100% del salario real. Este estará compuesto por salario base, exvinculación y la media de los tres últimos meses de la prima de producción y plus nocturno.

La Empresa complementará las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones con internamiento hospitalario, durante la hospitalización.

En el cálculo del índice del absentismo, no se tendrán en cuenta aquellas personas que hayan solicitado la baja para pensionarse, siempre y cuando que la demora entre la presentación de la documentación y la contestación a ésta por parte del I.N.S.S., no sea superior a 60 días, volviéndose a contar para el absentismo, superados estos días.

Artículo 58.- Visitas al médico

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos los permisos serán hasta el límite de dieciséis horas al año, estas horas, también podrán utilizarse, según establece el Plan de Igualdad de la empresa, para acompañar a la consulta de pediatría a hijos y a personas dependientes a consulta de la SS.

Artículo 59.- Excedencias

De acuerdo con lo recogido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60.- Licencia sin sueldo

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Si el proceso productivo lo permite, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Artículo 61.- Absentismo convenio

Para el cálculo del absentismo se tendrá en cuenta la enfermedad, falta de asistencia y puntualidad, sanción y visita médica.

CAPITULO VIII

PAROS IMPRODUCTIVOS, POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DEFICIENCIAS EN LA CALIDAD

Artículo 62.- Paros improductivos

1. Los tiempos de paro improductivos por encima de los objetivos fijados para cada puesto de trabajo, mientras el trabajador permanezca en el mismo, se abonará únicamente el 100 % del Salario Convenio.
2. Los aspectos fuera de condiciones de proceso se registrarán en hoja 82 ó similar. En su caso y previo análisis del responsable de área podrán ser compensadas, comunicando el resultado.

Artículo 63.- Paros por causa de Fuerza Mayor

Si el paro es debido a causa de Fuerza Mayor, independiente de la voluntad de la Empresa, podrá suspenderse el trabajo. Las dos partes reconocen la prioridad de recuperación según las modalidades a definir en su momento.

Artículo 64.- Deficiencias de Calidad

En el caso de piezas rechazadas por Control de Calidad, si a iniciativa de la Dirección el trabajador que lo realizó, al que se considera responsable del rechazo, decidiese efectuar la reparación o selección a su cargo el tiempo que esta labor le emplee, no se le exigirán otras responsabilidades.

Para el caso de que al trabajador no se le diera la opción de recuperación fuera de jornada o él no la aceptase, la Dirección podrá aplicar las medidas disciplinarias que crea oportunas, las cuales, podrán ser recurridas en la jurisdicción pertinente.

CAPITULO IX.

JUBILACION PARCIAL DEL TRABAJADOR

Artículo 65.- Jubilación parcial del trabajador

Se regirá por lo establecido en el acuerdo firmado entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores con fecha 26 de Marzo de 2013.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO X

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 66.- Prestación por incapacidad permanente absoluta o muerte

Como consecuencia de serle reconocida al trabajador la INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA para toda clase de trabajo por la Seguridad Social, o por la Jurisdicción Laboral, y en el caso de MUERTE del mismo, la Empresa abonará en el primer caso al trabajador y en el segundo a su cónyuge o a sus derecho-habientes en el caso de haber fallecido el cónyuge con anterioridad, en concepto de indemnización los importes siguientes por una sola vez:

Personal casado, y las parejas de hecho legalmente reconocidas (debiendo aportar certificado del Ayto. o Registro Civil, cuando así lo recoja este Organismo como acreditativo de la situación y de antigüedad), personal viudo o soltero con hijos menores: dos anualidades de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de Junio y Diciembre).

Personal soltero o viudo sin hijos: una anualidad de sus percepciones netas medias (Salario Convenio, promedio prima y pagas extras de Junio y Diciembre).

Las discrepancias que surgieran de la aplicación de este artículo serán solventadas por la Jurisdicción Laboral competente.

Artículo 67.- Indemnización por Incapacidad Permanente Total personal menor de 55 años

Se establece durante la vigencia del Convenio una indemnización para el personal que cese en la Empresa por Incapacidad Permanente Total menor de 55 años, y que oficialmente se reconozca por la S. Social o por la Jurisdicción Laboral, de acuerdo con la siguiente escala:

3* De 50 a 54 años	10.000 €
4* De 45 a 49 años	14.000 €
5* Menores de 44 años	18.000 €

Artículo 68.- Becas

Se establece durante la vigencia del presente Convenio las siguientes becas.

1. Tres becas de estudios universitarios o módulos de formación profesional para empleados por un importe de 400 Euros. Estas se aplicarán siempre y cuando los estudios realizados tengan una relación directa con el proceso productivo.
2. Diez becas de estudios universitarios para hijos de trabajadores por importe de 500 Euros.
3. Diez becas para estudios de módulos de formación profesional para hijos de trabajadores por importe de 200 Euros.

Las solicitudes deberán cumplir los requisitos exigidos en el reglamento que se elaborará a tal fin.

Artículo 69.- Hijos y tutelados con discapacidad

Se fija el Plus de ayuda por persona con discapacidad en 300 € / mes, para los hijos, cónyuges, hermanos, cuñados y nietos que convivan con el empleado y a su cargo, y que la Seguridad Social haya reconocido el 33 % de minusvalía.

La Dirección se reserva el derecho de revisar en cualquier momento la condición de beneficiarios de esta ayuda.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 70.- Ayudas a HIJOS.

De 1 a 3 años: 80€ año /hijo

Desde los 4 hasta los 16 años: 60€ año/hijo

Se trata de ayudas al hijo, por lo que sólo las percibirá uno de los progenitores.

Se abonará en el mes de Septiembre.

Artículo 71.- Anticipos

Queda fijado en 1000 € mensuales para el personal cuya liquidación final le sea abonada dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.

Artículo 72.-Anticipo sobre salario

Se acuerda crear por parte de la Empresa, un anticipo sobre salario con un montante máximo total para la Planta de 24.000 €.Este anticipo debe estar destinado a atender necesidades de tipo médico o vivienda. La cantidad máxima a solicitar será de 2.000€ por persona, no devengando interés alguno, y será reintegrado en el plazo máximo de 14 meses desde la concesión del mismo.

La Dirección estudiará cada solicitud, aprobando o denegando las mismas según proceda. Se establecerá un periodo de seis meses entre el fin de un anticipo y la petición de uno nuevo para la misma persona. En los casos excepcionales, la Dirección estudiará la solicitud.

Artículo 73.- Ropa de trabajo y calzado, en casos especiales

La Empresa proveerá, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, de conformidad con el artículo 88 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

En caso de discrepancias entre la Empresa y trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, la Comisión Paritaria de la interpretación del Convenio tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones contencioso - administrativa o laborales.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores que se concierten a partir de la vigencia del presente Convenio, la Empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

Actualmente, y como fecha tope el primero de Diciembre, se entregará al personal dos conjuntos de chaqueta, pantalón y camisa de trabajo, así como un par de botas de seguridad.

A partir Enero de 2017 se pondrá en marcha el servicio de lavandería para la ropa de trabajo de toda la plantilla.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74.- Norma general

En cuanto al régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo autonómico del sector, así como en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias de aplicación.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

CAPITULO XII. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 75.-Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo sectorial y autonómico para la industria siderometalúrgica de Cantabria, y demás disposiciones generales.

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL

Artículo 76.- Normas generales

La normativa en materia de Salud Laboral es de obligada aplicación en el Centro de Trabajo afectado por el presente Convenio, con la participación del Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores.

Artículo 77.-Reuniones Comité de Seguridad y Salud

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) serán de periodicidad trimestral, estableciéndose otras reuniones de trabajo de periodicidad aproximadamente mensual, en la que se tratarán aquellos temas más inmediatos.

Artículo 78.- Botiquín

La Empresa estará obligada a tener instalado un botiquín regido por las normas vigentes en cada momento.

Artículo 79.-Reconocimientos médicos

Se efectuarán con la frecuencia establecida en la Ley y Reglamentos que desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se garantiza, al menos, un reconocimiento anual.

Se realizará acuerdo con la Mutua correspondiente para una ampliación de la analítica.

Se negociará la posibilidad de contar con un servicio de fisioterapia.

Artículo 80.- Prevención de Riesgos

La Evaluación de Riesgos es el documento en el que están analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen riesgo para la salud, el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar medidas preventivas para evitar y/o minimizar dichos riesgos.

La Dirección hará entrega puntualmente de una copia de la evaluación al C.S.S. así como de cuantas modificaciones y actualizaciones se realicen a la misma.

El C.S.S. participará en el contenido de este documento así como en su posterior mejora, actualización y seguimiento de su aplicación.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

Artículo 81.- Plan General de Actuaciones

El C.S.S. tendrá conocimiento y recibirá copia del Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente cuyo seguimiento podrá formar parte de las reuniones sistemáticas del C.S.S. indicadas en el art. 77 Igualmente se le mantendrá informado de las modificaciones que supongan variación de la valoración de riesgos de los puestos de trabajo.

Artículo 82.- Ergonomía de los puestos de trabajo

Los Servicios Técnicos de la Empresa adecuarán los perfiles ergonómicos de los puestos de trabajo. A tal fin el C.S.S. colaborará en las mejoras a realizar en los distintos puestos de trabajo de la Planta. Las actuaciones derivadas se integrarán en el Plan Anual de Seguridad, Higiene y Medioambiente anteriormente citado.

Artículo 83.- Delegados de Prevención

Para el desempeño de las funciones propias del Delegado de Prevención, éste disfrutará cuando a su vez sea miembro del Comité de Empresa, de 6 horas mensuales adicionales al crédito horario que le corresponde como miembro del Comité. En caso de que no sea miembro del Comité de Empresa, disfrutará de 12 horas mensuales.

CAPITULO XIV. FORMACION DEL PERSONAL

Artículo 84.- Formación

El establecimiento de los planes de formación corresponde a la Dirección, quién los canaliza a través del Departamento de Recursos Humanos y en base a los procedimientos existentes al efecto. La formación solicitada por el Comité de Empresa será tenida en cuenta para su posible inclusión previo acuerdo y valoración en el Plan Anual de la Planta.

CAPITULO XV. PLAN DE IGUALDAD

Artículo 85.- Plan de igualdad

Del Plan de Igualdad vigente en la empresa se hará seguimiento a través de la comisión paritaria.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Plus de Ex - Vinculación:

Se reconoce este complemento "ad personam" a todas aquellas personas que a la firma de este Convenio lo tienen como derecho reconocido debido a la supresión del concepto de antigüedad denominado "Plus de vinculación".

El importe correspondiente se actualizará con el % que se pacte de incremento de salarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

Transporte

Se mantienen las condiciones actuales para el personal que lo tiene como derecho adquirido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.-

Durante la vigencia de este Convenio cada persona que cese en la Empresa será sustituida por un trabajador fijo excepto si la plantilla fija fuera igual o superior a 192 personas ó excepto si fuese consecuencia de reestructuración de plantilla parcial o total de una sección, Dpto., etc. La contratación fija no reemplazará necesariamente el cese en el mismo puesto.

DISPOSICIÓN FINAL.-

Es voluntad de ambas partes dejar constancia del carácter conjunto de los diversos acuerdos alcanzados en el "Plan de Industrialización y Viabilidad de Chassis Brakes International, S.L.U." al tiempo que el propio convenio colectivo presente, si bien, para cada uno de tales acuerdos, operará la vigencia por el tiempo preciso que en el mismo viene establecida.

A la finalización de cada pacto, éste no se prorrogará automáticamente sino que es precisa la voluntad expresa de las partes.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

ANEXO I
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016

PERSONAL SEMANAL

Calificación	Salario Convenio /día natural
	€-MOD
Especialista	58,17
Espta. A	64,63
“ B	65,44
Oficial 3ª C	66,96
“ 2ª D	69,40
“ 1ª E	71,61
“ 1ª N /	80,42
	€-MOI
Especialista	55,70
Espta. A	61,88
“ B	62,77
Oficial 3ª C/I	64,82
“ 2ª D/J	67,47
“ 1ª E/K	70,30
“ 1ª F/L	72,48
“ 1ª G/M	74,57
“ 1ª N /	79,11

PERSONAL MENSUAL

CATEGORIA	Salario mínimo de entrada incluido pagas extras €
Ingeniero/Licenciado	31.479,19
Ing.Tecnico/Diplomado	30.861,99
Tecnico Organización de 1ª	29.997,82
Tecnico Organización de 2ª	29.257,14
Delineante de 1ª	29.627,47
Delineante de 2ª	29.010,24
Oficial Administrativo de 1ª	28.639,89
Oficial Administrativo de 2ª	27.775,75

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO II
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PAGAS
EXTRAORDINARIAS
JUNIO Y NAVIDAD**

PERSONAL SEMANAL

Calificación	Importe Paga Pagas Extras Junio/Navidad €
ESPECIALISTA	1657,21
A	1841,34
B	1867,79
C/I	1929,65
D/J	2009,33
E/K	2093,67
F/L	2159,81
G/M	2222,31
N /	2358,23

**ANEXO III
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PLUS
NOCTURNIDAD**

Para todas las calificaciones: 2,28 €/Hora

PLUS TURNICIDAD

Para todas las calificaciones: 152,4 €/Año

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

**ANEXO IV
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

**PLUS PUESTO
TRABAJO DIRECTO
PERSONAL A
CONTROL POR
CALIFICACION**

Calificación:	ESPECIALISTA	A	B	C	D	E/N
€/ valor punto obtenido (Rto. a partir del 79)	0,0704	0,0783	0,0759	0,0635	0,0577	0 , 0 4 3 8

**ANEXO V
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016**

PLUS JEFE EQUIPO

Calificación	€/ Día:
I	7,62
J	7,87
K	8,80
L	8,92
M	9,03
N	9,03

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

ANEXO VI
TABLAS
ACTUALIZADAS A
31/12/2016

HORAS
EXTRAORDINARIAS

VALOR / HORA

Calificación	A	B	C
	€	€	€
ESPECIALISTA	15,86	18,49	21,68
A	17,63	20,55	24,09
B	17,96	20,94	24,40
C/I	18,22	21,25	24,96
D/J	18,81	21,98	25,79
E/K	19,33	22,86	26,55
F/L	19,74	23,19	27,20
G/M/N	20,17	23,58	27,72

2017/6341

CVE-2017-6341

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

7.4.PARTICULARES

PARTICULARES

CVE-2017-6332 *Información pública de extravío del Título de Técnico en Gestión Administrativa.*

Se hace público el extravío del Título de Técnico en Gestión Administrativa de don Jesús Alonso Ruidíaz.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la dirección General de Personal y Centros Docentes de la consejería de Educación, Cultura y Deporte del gobierno de Cantabria, en el plazo de treinta días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 6 de julio de 2017.

El interesado,

Jesús Alonso Ruidíaz.

[2017/6332](#)

7.5.VARIOS

AYUNTAMIENTO DE REINOSA

CVE-2017-6326 *Notificación de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1.690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal.

Una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón de este municipio en el plazo señalado, por esta Alcaldía-Presidencia se ACUERDA:

Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de las siguientes personas, al haberse acreditado que los/as interesados/as incumplen las condiciones establecidas al artículo 54 del Real Decreto 1.690/1986, de 11 de julio, para la inscripción en el domicilio indicado:

Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Identificador	Fecha nacimiento
AGUADO	FERNÁNDEZ	DIEGO	72097968Y	21-11-1983
ALEMAN		MARCEL	Y1948185F	02-07-1976
SILAGHI		ELENA AURICA	Y1948376Z	09-11-1976
RAMOS	SÁINZ DE VARANDA	IGOR	72065683J	28-04-1984
LEITE	ALMEIDA	DINA	Y9325776N	15-04-1981
RAMOS	LEITE	GLORIA		39-10-2016
VERA	RUIZ	NARDA CLERIS	Y3726671H	30-05-1956

Esta baja tendrá efectos, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, desde la fecha de publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

— Recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución, haciéndole saber que contra lo resuelto en dicho recurso podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander. Transcurrido el plazo de un mes sin que se le notifique la resolución del recurso de reposición, se entenderá desestimado por silencio administrativo, siendo ahora el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo de seis meses.

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

— Asimismo podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de publicación del presente acuerdo.

— Asimismo podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

Reinosa, 23 de junio de 2017.

El alcalde-presidente,
José Miguel Barrio Fernández.

2017/6326

CVE-2017-6326

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

CVE-2017-6369 *Aprobación provisional y exposición pública de la Ordenanza Municipal reguladora de Los Vertidos y Depósitos de Productos, Materiales y Sustancias Nocivas, Peligrosas y Contaminantes.*

El Pleno del Ayuntamiento de Valderredible, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de junio de 2017, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Municipal reguladora de los Vertidos y Depósitos de Productos, Materiales y Sustancias Nocivas, Peligrosas y Contaminantes, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 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 somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Valderredible, 30 de junio de 2017.

El alcalde,

Fernando Fernández Fernández.

[2017/6369](#)

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE SANTANDER

CVE-2017-6412 *Citación para celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 324/2017.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número Tres de Santander.

Hace saber: que en este Órgano judicial se siguen autos de Procedimiento Ordinario, con el nº 324/2017 a instancia de ANTONIO IBÁÑEZ CONDE frente a CERRAMIENTOS LA TORRE, S. L., en los que se ha dictado cédula de fecha 3-07-2017, del tenor literal siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por el Sr Letrado de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA COMO PARTE DEMANDADA: CERRAMIENTOS LA TORRE, S. L., en ignorado paradero.

OBJETO DE LA CITACIÓN: Asistir en esa condición a los actos de conciliación, y en su caso, juicio.

Responder al interrogatorio solicitado por la parte contraria, sobre los hechos y circunstancias objeto del juicio, y que el/la Magistrado/a-Juez admita y declare pertinente.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER: Se le cita para, el 13 de julio del 2017 a las 11:30 horas, en la Sala de Vistas Nº 4, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS). En Santander, a 3 de julio de 2017.

El Letrado de la Administración de Justicia,
María Angeles Salvatierra Díaz.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CERRAMIENTOS LA TORRE, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 10 de julio de 2017.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2017/6412

CVE-2017-6412

JUEVES, 13 DE JULIO DE 2017 - BOC NÚM. 135

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 1 DE LAREDO

CVE-2017-6264 *Notificación sentencia 118/2017 en procedimiento ordinario LPH 249.1.8.*

Doña Covadonga Eguiburu Arias-Argüello, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 1 de Laredo,

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario (LPH - 249.1.8), a instancia de Victoriana Cabada Gómez y Francisco Felices Fernández, frente a Fernando Revuelta Palomero, Concepción Zorrilla Fernández, Segundo López Zorrilla, Carolina López Zorrilla, Concepción López Zorrilla, Guillermo Linares Linares, Manuel Fuentecilla Linares, Herederos De María Linares Linares, Juan Antonio Fuentecilla Linares, María del Carmen Ontalvilla Rodríguez, José Fernández Cavada, herederos de D^a Benigna de la Peña, Javier Rugama, Comunidad de Propietarios Rua mayor, nº 27 de Laredo, herencia yacente de D^a Isabel Uriarte Fernández y Dionisio Martínez Villa, en los que se ha dictado Sentencia de fecha 30 de junio de 2017.

Y para que sirva de notificación en legal forma a herederos de D^a Benigna de la Peña (Javier Rugama y otros), actualmente en paradero desconocido, pudiendo tener conocimiento íntegro de la misma en este órgano judicial, libro el presente.

Laredo, 3 de julio de 2017.
La letrada de la Administración de Justicia,
Covadonga Eguiburu Arias-Argüello.

2017/6264