

sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

- CVE-2017-8665** **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Orden HAC/45/2017, de 27 de septiembre, por la que se modifica la Orden HAC/06/2013, de 20 de febrero, mediante la que se crea y regula el módulo gestión de facturas en el Sistema de Información Contable SIC'2. Pág. 23711
- CVE-2017-8646** **Concejo Abierto de Rioseco**
Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de Pastos del Catálogo de Utilidad Pública 228. Pág. 23713

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- CVE-2017-8630** **Ayuntamiento de Castro Urdiales**
Decreto 2576/2017 de delegación especial de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Pág. 23720
- CVE-2017-8631** **Ayuntamiento de Ramales de la Victoria**
Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía. Pág. 23721

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- CVE-2017-8633** **Ayuntamiento de Reocín**
Decreto 502/2017 por el que se aprueba la alteración en la composición del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas para la cobertura del puesto vacante de Interventor municipal, mediante el sistema de concurso-oposición, en régimen de interino. Pág. 23722
- CVE-2017-8636** **Ayuntamiento de Torrelavega**
Bases de la convocatoria para la contratación con carácter temporal, contrato por obra o servicio determinado, de un Trabajador Social y dos Orientadores Laborales para su incorporación al proyecto Servicio Local de Formación e Inmersión para el Empleo (SELFIE). Expediente 2017/856C. Pág. 23723
- CVE-2017-8645** **Ayuntamiento de Santander**
Convocatoria para la contratación con carácter temporal y a tiempo parcial (contrato de obra o servicio determinado) mediante concurso-oposición, de un profesor de adultos para la impartición de los módulos de formación específica. Pág. 23734

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- CVE-2017-8549** **Consejería de Presidencia y Justicia**
Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, de la obra de nueva obra de drenaje transversal en el P.K. 11,100 de la carretera CA-455 San Miguel de Meruelo - Villaverde de Pontones. Objeto 4.1.52/17. Pág. 23735
- CVE-2017-8619** **Ayuntamiento de Santander**
Anuncio de formalización del contrato de servicios de mantenimiento para los espacios e instalaciones del Anillo Cultural. Expediente 152/16. Pág. 23737

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Ayuntamiento de Santander	
CVE-2017-8618	Anuncio de formalización del contrato de servicios para la ejecución de los trabajos previos, redacción del proyecto básico y de ejecución, proyecto de actividad e instalaciones, estudio de seguridad y salud y gestión de residuos, dirección facultativa y coordinación de seguridad y salud de las obras de adecuación de la nave-almacén para centro cívico en la calle Leopoldo Pardo. Expediente 200/16. Pág. 23738
CVE-2017-8624	Anuncio de formalización del contrato de servicios de mantenimiento de alarmas en colegios y dependencias municipales. Expediente 271/16. Pág. 23739
CVE-2017-8622	Anuncio de formalización del contrato de servicios de salvamento y socorrismo en las playas del municipio. Expediente 57/17 Pág. 23740
CVE-2017-8621	Anuncio de formalización del contrato de servicios para la instalación y mantenimiento de cabinas de baño portátiles ecológicos en las playas durante la temporada de verano, de 15 de junio a 15 de septiembre de 2017. Expediente 90/17. Pág. 23741
CVE-2017-8620	Anuncio de formalización del contrato de servicios de planificación, gestión y ejecución de las actividades del proyecto municipal dirigido a facilitar la conciliación familiar, la prevención de riesgos en menores y a potenciar el acceso a actividades socio-educativas de ocio, y tiempo libre de menores. Expediente 122/17. Pág. 23742
CVE-2017-8617	Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, para las obras de sustitución de carpinterías de fachadas y patios de las plantas 1 y 2 del edificio del Ayuntamiento. Expediente 238/17. Pág. 23743

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

CVE-2017-8664	Consejería de Economía, Hacienda y Empleo Orden HAC/43/2017, de 26 de septiembre de 2017, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2017 y la apertura del ejercicio 2018. Pág. 23745
CVE-2017-8683	Ayuntamiento de Camargo Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017. Pág. 23754
CVE-2017-8684	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 2/2017. Pág. 23755
CVE-2017-8690	Ayuntamiento de Puente Viesgo Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 3/17. Pág. 23756
CVE-2017-8713	Ayuntamiento de Santander Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de suplemento de crédito número 66/2017. Pág. 23757
CVE-2017-8714	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos extraordinarios número 90/2017. Pág. 23758
CVE-2017-8715	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos extraordinarios número 95/2017. Pág. 23759
CVE-2017-8701	Ayuntamiento de Saro Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2017. Pág. 23760
CVE-2017-8691	Ayuntamiento de Selaya Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 7/2017. Pág. 23761

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

CVE-2017-8638	Ayuntamiento de Comillas Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del tercer trimestre de 2017, y apertura de período voluntario de cobro. Pág. 23762
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CVE-2017-8597	Ayuntamiento de Liendo Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria de contribuyentes por el concepto fiscal Canon Parcelas Comunes de 2017. Expediente 271/2017.	Pág. 23763
CVE-2017-8599	Aprobación y exposición pública de los padrones de las Tasas de Suministro de Agua Potable, Alcantarillado, Recogida Domiciliaria de Basuras, Canales y Canon Residual para el segundo trimestre de 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 279/2017.	Pág. 23764
CVE-2017-8626	Ayuntamiento de Meruelo Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 23765
CVE-2017-8627	Aprobación y exposición pública de los padrones de los Impuestos sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana de 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 23767
CVE-2017-8642	Ayuntamiento de Torrelavega Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Ayuda a Domicilio de agosto de 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 23768
CVE-2017-8640	Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Plaza de Abastos del mes de septiembre de 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 23769

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

CVE-2017-8504	Ayuntamiento de Liendo Concesión de licencia de primera ocupación de dos viviendas unifamiliares en barrio Rocillo. Expediente 193/2012.	Pág. 23770
CVE-2017-8724	Ayuntamiento de Liérganes Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave ganadera en Pámanes.	Pág. 23771
CVE-2017-8585	Ayuntamiento de Valdáliga Información pública de un expediente de solicitud de autorización para construcción de una vivienda unifamiliar aislada en el ámbito del Parque Natural de Oyambre, barrio de Santa Ana de El Tejo.	Pág. 23772

7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CVE-2017-8598	Demarcación de Costas en Cantabria Información pública de solicitud de autorización para la instalación de juegos infantiles en el barrio de La Ribera de Escalante, por un periodo de cuatro años. Expediente AUT02/17/39/0125.	Pág. 23773
CVE-2017-8634	Confederación Hidrográfica del Cantábrico Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,145 l/s de agua de un manantial en el barrio de Bernayán, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de Bernayán. Expediente A/39/11574.	Pág. 23774
CVE-2017-8632	Información pública de expediente de aprovechamiento de caudal de 0,461 l/s de agua de un manantial en el barrio La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de La Pedrosa. Expediente A/39/11576.	Pág. 23775
CVE-2017-8635	Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,474 l/s de agua de un arroyo en el barrio Coto La Horna, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de El Collado y Coto La Horna. Expediente A/39/11577.	Pág. 23776

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- CVE-2017-8637** **Confederación Hidrográfica del Cantábrico**
Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,344 l/s de agua de un arroyo en barrio de La Plaza, La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino a abastecimiento del barrio La Plaza. Expediente A/39/11578. Pág. 23777
- CVE-2017-8639**
Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,247 l/s de agua de un manantial en el barrio Las Vegas, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento del barrio Las Vegas. Expediente A/39/11579. Pág. 23778

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- CVE-2017-8657** **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad 112 Cantabria, S.A.U., sobre modificación del artículo 13 de dicho convenio relativo a la jornada laboral e incremento de las retribuciones. Pág. 23779
- CVE-2017-8658**
Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Unión Patronal de Autotransporte de Viajeros de la Provincia de Cantabria (UPAVISAN), depósito número 39000064. Pág. 23783
- CVE-2017-8659**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Aspla Plásticos Españoles S.A., para el periodo comprendido entre 2021-2022. Pág. 23784
- CVE-2017-8660**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para el periodo 2017-2018. Pág. 23865

7.5.VARIOS

- CVE-2017-8629** **Ayuntamiento de San Felices de Buelna**
Citación para notificación por comparecencia de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Pág. 23885
- CVE-2017-8607** **Ayuntamiento de Valdeolea**
Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica. Pág. 23886

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

- CVE-2017-8686** **Juzgado de lo Social Nº 2 de Santander**
Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 420/2017. Pág. 23887
- CVE-2017-8600** **Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander**
Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 260/2017. Pág. 23888
- CVE-2017-8603**
Citación para celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 421/2017. Pág. 23889
- CVE-2017-8557** **Juzgado de Instrucción Nº 4 de Santander**
Notificación de sentencia 151/2017 en juicio sobre delitos leves 320/2017. Pág. 23890
- CVE-2017-8516** **Juzgado de lo Social Nº 10 de Valencia**
Notificación de resolución en procedimiento de despidos/ceses en general 784/2015. Pág. 23891

1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

CVE-2017-8665 *Orden HAC/45/2017, de 27 de septiembre, por la que se modifica la Orden HAC/06/2013, de 20 de febrero, mediante la que se crea y regula el módulo gestión de facturas en el Sistema de Información Contable SIC'2.*

La Orden HAC/06/2013, de 20 de febrero, mediante la que se crea y se regula el Módulo Gestión de Facturas (en lo sucesivo MGF) en el Sistema de Información Contable SIC'2, establecía en su artículo 5, que ha pasado a numerarse como 4 tras la entrada en vigor de la Orden HAC/13/2013, de 13 de marzo, por la que se modificó la Orden HAC/06/2013, de 20 de febrero, la obligatoriedad de grabación de las facturas en el mismo, salvo en el caso de los supuestos indicados en el apartado 2 de dicho artículo que, por tanto, tenían un carácter postestativo para su grabación o no en el MGF.

Entre los supuestos de excepción de la obligatoriedad de grabación de las facturas en el MGF se encontraban las facturas tramitadas por los procedimientos de Anticipo de Caja Fija (ACF) y de Pagos a Justificar (PAJ), para las que se configuró el tipo de factura "H" (de Habilitado).

El carácter facultativo para la grabación de estas facturas en el MGF estaba pensado inicialmente para facilitar la gestión de las mismas, dando lugar así a que, según el criterio de los órganos gestores, unas facturas fueran grabadas y otras no, produciéndose con ello una falta de integridad de las facturas tipo H que se encuentran grabadas en el MGF.

La aparición de la factura electrónica ha supuesto una merma en la efectividad de la exclusión de la obligatoriedad de grabación de las facturas en el MGF, pues, las facturas electrónicas destinadas a ser tramitadas por los procedimientos de ACF y de PAJ han quedado obligatoria y forzosamente incluidas en el Registro Contable de Facturas (RCF). Por tanto, parece oportuno que las facturas en papel queden grabadas en el MGF.

La solución más adecuada pasa por la integración del RCF y del MF con el Módulo de Habilitados, que es donde se vienen tramitando todas las facturas de ACF y de PAJ, para lo cual resulta necesario establecer la obligatoriedad de grabación además de en el RCF también en el MGF, de todas las facturas que vayan a ser tramitadas por los procedimientos de ACF y de PAJ.

En atención a lo expuesto anteriormente y en virtud de las competencias conferidas en el artículo 33 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, a propuesta de la Intervención General,

DISPONGO

Artículo Único.

Se modifica el apartado 2 del artículo 4 de la Orden HAC/06/2013, de 20 de febrero, que queda redactado como sigue:

2. Quedan exceptuadas de ser grabadas en el módulo Gestión de Facturas:
- Aquellas que sean presentadas por los adjudicatarios de subvenciones como justificantes de las mismas.
 - Aquellas de importe superior a 5.000 euros.
 - Las facturas electrónicas, con independencia de su importe.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Disposición Final Única

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

Santander, 27 de septiembre de 2017.
El consejero de Economía, Hacienda y Empleo,
Juan José Sota Verdián.

[2017/8665](#)

CONCEJO ABIERTO DE RIOSECO

CVE-2017-8646 *Aprobación definitiva de la Ordenanza reguladora de Pastos del Catálogo de Utilidad Pública 228.*

Por resolución de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación de 12 de mayo de 2004, se aprueba el proyecto de Ordenanza de Pastos citada.

De conformidad con lo establecido en los artículos 40 y 70.2 de la Ley 7/85 reguladora de las Bases de Régimen Local y una vez recibida la conformidad de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, por la presente se procede a la publicación del texto íntegro de:

ORDENANZA DE PASTOS - CONCEJO DE RIOSECO

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

ART 1.- ÁMBITO PERSONAL

Tienen derecho al aprovechamiento de estos pastos:

1. Los vecinos de la Entidad que ostenta el dominio de los montes y pastos públicos o comunales, entendiéndose que son vecinos los empadronados en el Ayuntamiento de Santiurde de Reinosa (dentro del pueblo de Rioseco), que además cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Ser titular de cartilla ganadera expedida por los servicios oficiales dependientes del Gobierno de Cantabria.
- b) Permanencia en el pueblo durante al menos 180 días al año.
- c) Ser titular de explotación, dedicándose a la actividad agraria, aunque no sea como actividad principal.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

d) Haber cumplido los programas establecidos por la Consejería de Ganadería Agricultura y Pesca en materia de sanidad animal y sistemas de explotación y manejo de animales.

2. El titular del derecho de explotación, en caso de pastos sobrantes, cuando su uso o aprovechamiento haya sido objeto de adjudicación en pública subasta.

ART.2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

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

La Entidad Local de Rioseco es propietaria del monte denominado Dueso, Montabliz y Pedruecos, Nº 228 del Catálogo de Montes de Utilidad Pública. (C.U.P.)

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

ART.3.- GANADO.

No se permitirá la entrada a un mismo pasto de animales, bovinos, ovinos o caprinos, que pertenezcan a explotaciones con distintas calificación sanitaria, circunstancia que se acreditará por su propietario con la presentación de la correspondiente ficha de establo o certificación del facultativo de Producción y Sanidad Animal de la comarca. Asimismo deberá acreditarse que el ganado ha sido sometido a las vacunaciones consideradas como obligatorias por la Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca.

El ganado bovino, ovino o caprino, que concurra a los pastos, regulado por esta Ordenanza, estará debidamente identificado de acuerdo con la legislación vigente. Se acreditará la propiedad del mismo mediante la pertinente inscripción en el libro-registro de explotación que se presentará correctamente cumplimentado y actualizado.

En el caso de equinos, se procederá a su identificación mediante collar, nitrógeno líquido o cualquier otro sistema y su propiedad se acreditará mediante la cartilla ganadera.

ART.4.- RÉGIMEN DE EXPLOTACIÓN.

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ART. 5.- APROVECHAMIENTOS

A efectos de aprovechamiento se establecen las siguientes zonas, señalando la calificación sanitaria del ganado que puede acceder a las misas y periodos diferenciados,

ZONA	CALIFICACIÓN SANITARIA DEL GANADO	PERÍODO
DUESO	CALIFICADO	28 DE FEBRERO AL 31 DE DICIEMBRE
MONTABLIZ	CALIFICADO	28 DE FEBRERO AL 31 DE DICIEMBRE
PEDRUECOS	CALIFICADO	28 DE FEBRERO AL 31 DE DICIEMBRE

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

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

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

ART.6.-PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

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

De 1 a 15 UGM (Unidades de Ganado Mayor) 3 días de trabajo o su equivalente.

De 15,1 a 50 UGM (Unidades de Ganado Mayor) 5 días de trabajo o su equivalente

De 50 en adelante, hasta fin de obra.

El equivalente económico por jornada de trabajo queda establecido en 30€. Para la prestación personal el ganadero puede delegar en una tercera persona la realización de dicho trabajo.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

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

ART.7.- CANON DE USO.

Todos los ganaderos que aprovechen los pastos abonarán el precio o cuota siguiente: 1 euro por Unidad de Ganado Mayor (UGM), debiéndose abonar la cantidad antes del inicio del aprovechamiento.

ART. 8. -INFRACCIONES.

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

- Tendrán la consideración de infracciones leves:

- a) El pastoreo con mayor número de reses que como beneficiario tenga autorizadas, si el número de cabezas en el pasto no excede del previsto en el plan de aprovechamiento.
- b) El pastoreo en época no autorizada, o fuera del horario permitido.
- c) El pastoreo con especies de ganado no autorizadas, cuyo titular tenga derecho a pastos.

- Tendrán la consideración de infracciones graves:

- a) El pastoreo de ganado sin derecho al aprovechamiento de pastos.
- b) El pastoreo en zonas acotadas, según los Planes Técnicos y Planes de Aprovechamientos.
- c) El pastoreo de ganado que no cumpla con las normas de identificación reguladas por la normativa vigente.
- d) El pastoreo de ganado propiedad de un tercero, haciéndolo figurar como propio.
- e) El pastoreo de sementales no autorizados.
- f) El pastoreo de ganado sin haberse sometido a las pruebas de campaña de saneamiento ganadero o a las vacunaciones que la Consejería Ganadería, Agricultura y Pesca establezca como obligatorias.
- g) Cuando el ganado no fuere acompañado de la documentación sanitaria pertinente en los casos en que se exija.
- h) El pastoreo con mayor número de reses que como beneficiario tenga autorizadas, si el número de cabezas en el pasto excediese del previsto en el plan de aprovechamiento.
- i) Cuando el propietario no entierre u ordene enterrar oportunamente un animal muerto en zona de pastoreo, como consecuencia de una enfermedad esporádica, o dejare transcurrir más de 24horas.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Tendrán la consideración de infracciones muy graves:

- a) Provocar incendios en los montes públicos sin autorización.
- b) El pastoreo en zonas acotadas por incendio.
- c) El pastoreo de reses que hayan resultado positivas a las pruebas de la campaña de saneamiento ganadero.
- d) Cuando se acredite que los animales que concurren a los pastos padeciesen alguna enfermedad infecto contagiosa.
- e) Cuando el propietario no entierre u ordene enterrar oportunamente un animal muerto en zona de pastoreo, como consecuencia de enfermedad infecto contagiosa o dejase transcurrir más de 24 horas.
- f) No dar cuenta de la muerte de una res en zona de pastoreo, como consecuencia del padecimiento o enfermedad infecto contagiosa, en el plazo de 24 horas.

ART. 9. – SANCIONES.

1. Sin perjuicio de las indemnizaciones a que hubiera lugar, las infracciones establecidas en la Ley 4/2000, de 13 de noviembre, se sancionan con las siguientes multas:

- a) De 30,05 a 120,20 euros, las infracciones leves.
- b) De 120,21 a 210,35 euros, las infracciones graves.
- c) De 210,36 a 3.005,06 euros, las infracciones muy graves.

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

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

a) Sanciones por infracciones leves:

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

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

b) Sanciones por infracciones graves:

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

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

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

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

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

a) Las Direcciones Generales competentes (Montes y Conservación de la naturaleza en materia de aprovechamiento de pastos y Ganadería en materia de Sanidad en zonas pastables) respecto de las sanciones de hasta 601,01 euros.

b) El Consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca respecto de sanciones de 601,02 hasta 3.005,06 euros.

c) El Gobierno de Cantabria respecto de las superiores a 3.005,06 euros. Deberá ponerse en conocimiento de esta Consejería la posible comisión de las infracciones señaladas para su tramitación.

ART. 10.- RESES INCONTROLADAS.

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

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

ART. 11.- COMPETENCIA DE LA ENTIDAD LOCAL.

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ART. 12.- REVISIÓN.

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

ART. 13.- NORMATIVA SUPLETORIA.

Para lo no previsto en la presente Ordenanza, será de aplicación la Ley de Cantabria 4/2000, de 13 de noviembre, de Modernización y Desarrollo Agrario, así como la Ley de Montes de 8 de junio de 1957 y Decreto 485/1962, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Montes.

Rioseco, 23 de mayo de 2005.
El presidente,
José Luis Pérez Fernández.

[2017/8646](#)

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2017-8630 *Decreto 2576/2017 de delegación especial de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil.*

Con fecha 22 de septiembre de 2017 el señor alcalde ha dictado decreto de Alcaldía número 2576/2017 cuyo tenor literal es el siguiente:

Delegación especial de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de un matrimonio civil.

He examinado el expediente a que se refiere el epígrafe que precede, cuyos antecedentes, razonamientos y normas legales aplicables figuran, resumidos, a continuación.

Han solicitado la correspondiente autorización para contraer matrimonio civil las personas que al final se indican.

Son aplicables la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, y la Instrucción de la Dirección General de Registros y Notariado, de 26 de enero de 1995, sobre autorización del matrimonio civil por los alcaldes y el artículo 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que se adopta la siguiente,

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar a la concejal Virginia Losada García, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo 7 de octubre de 2017:

Don José Manuel Rivero Garmilla y María Dos Santos Ramos.

Segundo.- Comunicar esta resolución a la concejal interesada y a la Secretaría General, a efectos de su inscripción en el Libro de resoluciones de la Alcaldía, dar cuenta de ella al Pleno en la primera sesión que se celebre y publicarla en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de anuncios de la Corporación.

Castro Urdiales, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Ángel Díaz Munío Roviralta.

2017/8630

CVE-2017-8630

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE RAMALES DE LA VICTORIA

CVE-2017-8631 *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía.*

Debiendo ausentarme del término municipal los días 26 a 29 de septiembre de 2017, ambos inclusive, de conformidad con los artículos 47 y 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, vengo a delegar la totalidad de las funciones de Alcaldía, durante el tiempo de mi ausencia, en la persona del primer teniente de alcalde, don José Ramón Obregón Cañizal, dando cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre y publicándolo en el Boletín Oficial de Cantabria.

Ramales de la Victoria, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde,
César García García.

2017/8631

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2017-8633 *Decreto 502/2017 por el que se aprueba la alteración en la composición del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas para la cobertura del puesto vacante de Interventor municipal, mediante el sistema de concurso-oposición, en régimen de interino.*

Mediante decreto n.º 502/2017, de 22 de septiembre, se aprueba la alteración en la composición del Tribunal calificador de las pruebas selectivas para la cobertura del puesto vacante de Interventor municipal, mediante el sistema de concurso-oposición, en régimen de nombramiento interino, cuya parte dispositiva establece lo siguiente:

"Primero.- Alterar la composición del Tribunal calificador del modo siguiente, manteniéndose inalterable el resto de miembros:

- Vocal titular: Don Alfredo Velasco Reyes, interventor del Ayuntamiento de Santillana del Mar.
- Vocal suplente: Doña Ana Royuela González, tesorera del Ayuntamiento de Torrelavega.

Segundo.- De conformidad con lo dispuesto en la base segunda de la convocatoria, expóngase en el Boletín Oficial de Cantabria, tablón de edictos municipal y página Web, y dese cuenta al Pleno de la entidad para su conocimiento, en la primera sesión ordinaria que celebre".

Puente San Miguel, 22 de septiembre de 2017.
El alcalde-presidente,
Pablo Diestro Eguren.

2017/8633

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2017-8636 *Bases de la convocatoria para la contratación con carácter temporal, contrato por obra o servicio determinado, de un Trabajador Social y dos Orientadores Laborales para su incorporación al proyecto Servicio Local de Formación e Inmersión para el Empleo (SELFIE). Expediente 2017/856C.*

Primera.- Es objeto de la presente convocatoria la contratación, con carácter temporal y a jornada completa, en virtud de contrato por obra o servicio determinado al amparo del R.D. 2720/98, de 28 de diciembre, de un (1) Trabajador Social (técnico medio) y dos (2) Orientadores Laborales (técnico medio) para su incorporación al Proyecto "Servicio Local de Formación e Inmersión para el Empleo (SELFIE)".

Los contratos laborales de carácter temporales tendrán una duración máxima e improrrogable de un (1) año vinculando su duración a la ejecución del Proyecto "Servicio Local de Formación e Inmersión para el Empleo (SELFIE)", Proyecto a ejecutar por el Ayuntamiento de Torrelavega subvencionado por Resolución de la Dirección General de Relaciones con las CCAA y entes locales del Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales de fecha 6 de julio de 2017 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio) por la que se resuelve la convocatoria 2017 de ayudas de Fondo Social Europeo, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto del sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La jornada de trabajo es a tiempo completo en el horario que se determine atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, el trabajo podrá realizarse en jornada partida de mañana y tarde y en el horario que se determine.

Se estará a lo establecido en la plantilla municipal y relación de puestos de trabajo en materia de definición, características, contenido, régimen retributivo, etc, de los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

Las funciones y tareas a desempeñar serán las propias de las categorías profesionales objeto de convocatoria y se ejecutaran en el marco del proyecto finalista.

A los efectos de esta convocatoria, las áreas de competencia y capacidades profesionales a valorar serán las siguientes:

a) Respecto del puesto de TRABAJADOR SOCIAL:

- Experiencia en el área de desarrollo de proyectos del F.S.E. con colectivos en riesgo de exclusión en situación de desempleo.
- Experiencia en la coordinación con instituciones formativas para la integración de colectivos en riesgo de exclusión en situación de desempleo.
- Conocimiento y experiencia de trabajo y de las entidades de carácter socio comunitario que operan en el territorio.
- Experiencia en el desarrollo de diagnósticos socio laborales con colectivos en situación de desempleo con especiales dificultades.
- Experiencia en la dinamización de grupos operativos para la consecución de objetivos profesionales.
- Experiencia en el trabajo de atención individual con población de difícil inserción.
- Experiencia en la definición de estrategias específicas de intervención para la inserción de colectivos con especiales dificultades.
- Experiencia en la ejecución de proyectos de inserción socio económica desde el ámbito municipal.
- Experiencia en el desarrollo de la documentación específica para el desarrollo de las diferentes acciones de participación y control de las acciones.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Experiencia en el desarrollo de respuestas específicas ante la resolución de imprevistos.
- Experiencia en la gestión de aplicaciones informáticas específicas para el cumplimiento de requerimientos ministeriales.
- Experiencia en el desarrollo responsable de proyectos del F.S.E. gestionando recursos, discreción en el manejo de datos, transferir metodologías, comunicarse adecuadamente.
- Formación en mediación de conflictos.
- Formación en orientación laboral.
- Formación específica en jóvenes y menores.
- Formación específica en el desarrollo de proyectos de orientación laboral en ámbito local.

b) Respecto de los puestos de ORIENTADOR LABORAL:

- Experiencia en el área de desarrollo de proyectos del F.S.E. con colectivos en riesgos de exclusión en situación de desempleo.
- Experiencia en el desarrollo de acciones de la cartera común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Experiencia y conocimiento de las entidades y recursos de formación profesional para el empleo que operan en el territorio.
- Experiencia en el desarrollo de itinerarios de empleo personalizados para la formación e inserción laboral.
- Experiencia en la impartición de sesiones para la búsqueda activa de empleo, mercado de trabajo.
- Experiencia en el trabajo de atención individual con población de difícil inserción.
- Experiencia en la definición de estrategias personalizadas para la motivación a la formación.
- Experiencia en la definición de estrategias personalizadas y grupales para la motivación al autoempleo.
- Experiencia en la ejecución de proyectos de inserción laboral desde el ámbito municipal.
- Experiencia en el desarrollo de documentación específica para el desarrollo de las diferentes acciones de participación y control de las acciones.
- Experiencia en el desarrollo de respuestas específicas ante la resolución de imprevistos.
- Experiencia en la gestión de aplicaciones informáticas específicas para el cumplimiento de requerimientos ministeriales.
- Experiencia en el desarrollo responsable de proyectos del F.S.E. gestionando recursos, discreción en el manejo de datos, transferir metodologías, comunicarse adecuadamente.
- Formación en orientación laboral.
- Formación específica en jóvenes y menores.
- Formación específica en el desarrollo de proyectos de orientación laboral en ámbito local.

Se publicará anuncio relativo a este proceso selectivo en el Boletín Oficial de Cantabria debiéndose proceder a la publicación de las bases en el tablón de anuncios municipal y página web www.torrelavega.es.

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

De conformidad con el artículo 45.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se fija como medio de comunicación a los interesados de los actos, acuerdos, resoluciones y comunicaciones integrantes de este procedimiento selectivo, la exposición en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, Boulevard, L. Demetrio Herreros s/n.

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

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

Estando previsto dar inicio a la ejecución del Proyecto, el presente proceso selectivo se tramitará con carácter de urgencia reduciéndose los plazos de tramitación en los términos establecidos en las bases.

En sesión ordinaria del Pleno de la Corporación celebrada el 31 de agosto de 2017 se ha autorizado, de forma excepcional y acreditado el carácter neutro a efectos de incremento del gasto, la contratación laboral temporal, a jornada completa, durante un periodo de un (1) año, de un (1) trabajador social y dos (2) orientadores laborales para su incorporación a este Proyecto.

Segunda.- Las condiciones que deberán reunir los aspirantes serán las siguientes:

Con carácter general:

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

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

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

d) Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

Con carácter particular, respecto del puesto de TRABAJADOR SOCIAL:

e) Hallarse en posesión del título de Grado o Diplomado en Trabajo Social o titulación universitaria equivalente. Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan carácter general deberán justificarse por el interesado. Igualmente en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

f) Experiencia específica de seis (6) meses como trabajador social en el desarrollo de proyectos integrados de empleo con intermediación laboral, itinerarios individualizados y personalizados de empleo, programas de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo o programas experimentales en materia de empleo.

Con carácter particular, respecto de los puestos de ORIENTADOR LABORAL:

g) Hallarse en posesión del título de Grado o Diplomado en Trabajo Social, Relaciones Laborales, Educación Social o titulación equivalente. Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan carácter general deberán justificarse por el interesado. Igualmente en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

h) Experiencia específica de seis (6) meses como orientador laboral en el desarrollo de proyectos integrados de empleo con intermediación laboral, itinerarios individualizados y personalizados de empleo, programas de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo o programas experimentales en materia de empleo.

Los anteriores requisitos deberán cumplirlos los aspirantes en el momento de presentación de las instancias solicitando participar en el presente proceso selectivo.

Tercera.- Incompatibilidades del cargo.

Las comprendidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Cuarta.- Instancias.

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, expresando el puesto al que concurren, serán presentadas en el Registro General de la Corporación, sito en la Plaza Baldomero Iglesias número 4 (Torrelavega, 39300), durante el plazo de siete (7) días hábiles, contados a partir del siguiente en que aparezca el anuncio de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria y en el tablón de edictos de la Corporación.

Es de la exclusiva responsabilidad del aspirante la veracidad de los datos declarados por lo que si por el Ayuntamiento de Torrelavega se detectara la falsedad de los mismos se procederá a la automática exclusión del aspirante del proceso selectivo cualquiera que fuera la fase de proceso selectivo en la que se encontrara.

Las instancias también podrán presentarse en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El impreso de instancia se ajustará al modelo oficial que se facilitará en las oficinas del Registro General del Ayuntamiento. Dicho modelo de instancia se podrá imprimir en la dirección web del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es> (sede electrónica - oferta pública de empleo - enlace con la específica convocatoria).

Los interesados que reúnan los requisitos de acceso exigidos para ambos puestos de trabajo podrán solicitar ser admitidos para ambos debiendo presentar solicitudes diferenciadas junto con toda la documentación requerida. En el caso de solo presentar una solicitud será admitido, de acreditar reunir los requisitos, para uno de los dos puestos de trabajo, el que a tal efecto determine el aspirante.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del documento nacional de identidad (vigente).
- b) Fotocopia de la titulación académica exigida.
- c) Contratos de trabajo e informe de vida laboral actualizados al objeto de acreditar de forma fehaciente el requisito de seis (6) meses en la categoría profesional a la que se concurre en el desarrollo de proyectos integrados de empleo con intermediación laboral, itinerarios individualizados y personalizados de empleo, programas de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo o programas experimentales en materia de empleo.
- d) Original o fotocopia de los documentos que acrediten los méritos a valorar en la fase de concurso en los términos establecidos en la base octava debiendo tenerse en consideración que no será tenido en cuenta mérito alguno que no haya sido debidamente justificado en tiempo y forma.

Debe tenerse en consideración que no será tenido en cuenta mérito alguno que no haya sido debidamente justificado en tiempo y forma en los términos establecidos en la base octava.

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

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Quinta.- Admisión de los aspirantes.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia de la Corporación aprobará las listas de aspirantes admitidos y excluidos con indicación de las causas de exclusión, que se harán pública en el tablón de edictos de la Corporación, concediéndose plazo de cinco (5) días hábiles para la subsanación de los posibles errores en las instancias presentadas, no resultando subsanables los defectos de acreditación que pudieran afectar a los méritos alegados para su valoración por el Tribunal Calificador, sin perjuicio de poder darse desarrollo al proceso de selección.

El lugar y la fecha de comienzo del proceso de selección y la composición nominal del Tribunal Calificador será anunciada en el tablón de edictos de la Corporación, publicándose los resultados de la convocatoria en el mismo, pudiéndose consultar igualmente en la dirección web del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es> (sede electrónica - oferta pública de empleo - enlace con la específica convocatoria).

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

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

Los errores materiales o de hecho que pudieran advertirse en la lista podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley 39/2015, 1 de octubre.

Sexta.- Constitución del Tribunal.

El Tribunal Calificador se constituirá de la siguiente forma:

Presidente: Un Jefe de Servicio o Jefe de Sección del Ayuntamiento de Torrelavega

Vocales:

- Dos técnicos municipales.
- Dos empleados municipales.

Secretario: El de la Corporación o funcionario municipal en quien delegue.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes, se hará pública mediante edicto inserto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

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

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

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

Los componentes del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurrieran las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o si hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco (5) años inmediatamente anteriores a la fecha de la publicación de la presente convocatoria.

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

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

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

Séptima.- Comienzo y desarrollo de las pruebas.

La fecha de realización de las pruebas se anunciará en el tablón de anuncios municipal, pudiéndose consultar en la página web municipal, con veinticuatro (24) horas de antelación.

Para establecer el orden en que habrán de actuar los opositores en aquellos ejercicios que no se puedan realizar conjuntamente se estará al sorteo celebrado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único. La no presentación de un aspirante a cualquiera de los ejercicios en el momento de ser llamado determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluido, en su consecuencia, del procedimiento selectivo.

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

Octava.- Procedimiento de selección. La selección se efectuará mediante el sistema de concurso-oposición, en procesos diferenciados según las categorías profesionales convocadas.

1.- Fase de concurso.

Será previa a la fase de oposición, teniendo carácter eliminatorio pasando a la fase de oposición los aspirantes que obtengan las diez (10) mejores calificaciones en esta fase.

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

a) Experiencia profesional (máximo dos puntos (2,00)):

Por cada mes completo prestando servicios cuenta propia o ajena, como funcionario, personal laboral o autónomo en el sector público o personal laboral en el sector privado, en la categoría profesional a la que se concurre (o categoría profesional análoga) en las áreas de competencia y capacidades profesionales relacionadas en la base primera para cada puesto de trabajo, conforme a la siguiente escala:

— En la Administración Local: 0,10 puntos por mes.

— En cualquier otra Administración Pública, empresa del sector público, empresa privada o entidades sin ánimo de lucro: 0,05 puntos por mes.

Los períodos prestados a tiempo parcial serán objeto de ponderación para su consideración como jornadas completas.

Para la acreditación de la experiencia profesional objeto de valoración deberá presentarse fotocopia compulsada de cuantos documentos sirvan de prueba fehaciente de aquella, en particular, toda la que permita acreditar la categoría profesional y el periodo de prestación de servicios.

Con carácter inexcusable debe presentarse el informe de vida laboral actualizado a emitir por la Tesorería General de la Seguridad Social. Así como: documentos de alta y/o baja de la actividad en la Agencia Tributaria y Tesorería General de la Seguridad Social con expresión de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

la actividad económica (trabajadores autónomos); certificaciones expedidas por la Administración en la que se hayan prestado servicios como funcionario; contratos de trabajo, altas y bajas en Seguridad Social (trabajadores por cuenta ajena en el sector público); contratos de trabajo, altas y bajas en Seguridad Social (trabajadores por cuenta ajena en el sector privado).

El Tribunal valorará exclusivamente los periodos respecto de los que pueda acreditarse, con suficiente constancia en atención al cotejo de la documentación aportada por el interesado, la prestación efectiva de servicios profesionales por cuenta propia o ajena en las respectivas categorías y su correspondencia con los grupos de cotización propios de los puestos de trabajo convocados según el sistema de clasificación establecido por la normativa de la seguridad social.

No serán objeto de valoración los periodos que no figuren en el informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social ni cuando no se aporte en el expediente esta certificación (hoja de vida laboral).

Igualmente no será objeto de valoración como mérito por experiencia profesional el periodo de seis (6) meses exigido como requisito de acceso según la base segunda.

La Sección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Torrelavega facilitará a aquellos aspirantes que así lo soliciten, previa autorización de acceso a tramitar ante la citada Sección, la obtención del informe de vida laboral a emitir por la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) Formación complementaria (máximo dos (2,00) puntos): Por la asistencia a cursos de formación impartidos por el INAP, CEARC, FEMP u otros centros oficiales de formación de empleados públicos o correspondientes a los Planes de Formación Continua de Funcionarios aprobados por el MAP, así como cursos organizados por Administraciones Públicas y Universidades, siendo asimismo objeto de valoración los cursos impartidos por Cámaras de Comercio, Escuelas o Colegios Oficiales, Organizaciones Sindicales o Empresariales y Centros o Academias de formación siempre que se trate de actuaciones formativas o educativas homologadas para formación de empleados públicos o trabajadores en activo o derivados de programas Plan FIP o análogos, que tengan, con independencia de la entidad de impartición/organización de las señaladas, relación directa con las área de competencia y capacidades profesionales relacionadas en la base primera según puesto de trabajo a razón de 0,002 puntos por hora de formación. Los cursos en los que no se indique el número de horas no serán objeto de valoración.

Dentro de este apartado podrán ser objeto de valoración igualmente los cursos que en materia de prevención de riesgos laborales sean alegados y acreditados por los aspirantes siempre que guarden relación directa con las tareas objeto de las plazas convocadas, otorgándose una puntuación máxima por éste concepto de medio punto (0,50) punto, con independencia de total de cursos que se aportaran en materia de prevención de riesgos laborales.

Con carácter general y para garantizar la suficiente actualización de los conocimientos solo se tendrán en cuenta los cursos realizados durante los diez años inmediatamente anteriores al día de publicación de la presente convocatoria.

Este mérito se valorará mediante aportación del original del certificado de asistencia o fotocopia debidamente compulsada.

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

Es de la exclusiva responsabilidad del aspirante la veracidad de los datos declarados por lo que si por el Ayuntamiento de Torrelavega se detectara la falsedad de los mismos se procederá a la automática exclusión del aspirante del proceso selectivo cualquiera que fuera la fase de proceso selectivo en la que se encontrara.

En caso de empate en el resultado global de la valoración de la fase de concurso el empate se resolverá por orden de puntuación atendiendo a la mayor puntuación obtenida en cada uno de los apartados objeto de valoración por el orden en el que están enunciados.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

2.- Fase de oposición.

La fase de oposición consta de un ejercicio práctico, obligatorio y eliminatorio.

Pasarán a esta fase los aspirantes que hubieran obtenido las mejores puntuaciones en la fase de concurso, conforme al siguiente detalle:

A) Trabajador Social: Las diez (10) mejores puntuaciones.

B) Orientador Labora: Las veinte (20) mejores puntuaciones.

Consistirá en realizar uno o varios supuestos o pruebas prácticas relacionadas con las funciones de los puestos de trabajo convocados, con el trabajo a desarrollar en el marco del Proyecto "SELFIE" y con el temario relacionado en el Anexo I, propuestos libremente por el Tribunal, tanto respecto a su número, como a su naturaleza.

El tiempo concedido para el desarrollo de este ejercicio práctico será determinado por el Tribunal de valoración con anterioridad a la realización del mismo.

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

En la valoración del presente ejercicio el Tribunal apreciará, fundamentalmente, la capacidad de análisis y la aplicación razonada de los conocimientos teóricos a la resolución de las cuestiones prácticas planteados, la claridad de ideas, la precisión, síntesis y rigor en la exposición, la calidad y limpieza de expresión escrita y ortográfica.

Este segundo ejercicio de la fase de oposición será calificado hasta un máximo de diez (10,00) puntos, quedando eliminados

Novena.- Calificación de los ejercicios.- El ejercicio de la fase de oposición será calificado hasta un máximo de diez (10,00) puntos quedando eliminados los aspirantes que no alcancen la puntuación mínima de cinco (5,00) puntos exigida. El número de puntos que podrán ser otorgados por cada miembro del Tribunal será de cero (0,00) a diez (10,00) puntos.

Las calificaciones se adoptarán sumando las puntuaciones otorgadas por los distintos miembros del Tribunal y dividiendo el total por el número de asistentes de aquél. A continuación se eliminarán las notas individuales que difieran en más de dos (2,00) puntos, por exceso o defecto, de este cociente y se procederá a hallar la media de las calificaciones restantes, que será la calificación definitiva.

Las calificaciones se harán públicas en el tablón de edictos de la Corporación pudiéndose consultar igualmente en la dirección de web del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es>.

Décima.- Puntuación total y definitiva.

La calificación definitiva de este proceso de selección estará determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso y oposición, haciéndose igualmente pública en el tablón de edictos, pudiéndose consultar igualmente en la dirección web del Ayuntamiento de Torrelavega: <http://www.torrelavega.es>.

En caso de empate el orden se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición, de mantenerse, se estará a la mayor puntuación obtenida en la fase de concurso, con preferencia al apartado "experiencia profesional" respecto del apartado "cursos de formación".

Undécima.- Presentación de documentos.

Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública, en el tablón de anuncios de la Corporación, la relación de calificación final por orden de puntuación, de mayor a menor. El/los aspirante/s que hubieran obtenido las mejores calificaciones serán propuestos para su contratación personal laboral temporal, a adscribir al Proyecto "Servicio Local de Formación e

CVE-2017-8636

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Inmersión para el Empleo (SELFIE)", Proyecto a ejecutar por el Ayuntamiento de Torrelavega y subvencionado por Resolución de la Dirección General de Relaciones con las CCAA y entes locales del Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales de fecha 6 de julio de 2017 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio) por la que se resuelve la convocatoria 2017 de ayudas de Fondo Social Europeo, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto del sistema Nacional de Garantía Juvenil, a ejecutar en el Ayuntamiento de Torrelavega.

El/los aspirante/s propuesto/s aportará ante la Administración los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria, así como:

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

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

El/los aspirante/s propuesto/s deberá someterse, con carácter obligatorio e inexcusable, a la realización por parte de los Servicios Médicos designados por el Ayuntamiento de Torrelavega de un reconocimiento médico previo que permita obtener la valoración de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria a cuyos efectos deberá ser declarado "apto" o "no apto".

Aquel aspirante que se negara a someterse a citado reconocimiento médico o que fuera declarado "no apto" decaerá automáticamente en cuantos derechos pudieran derivarse respecto de su nombramiento como personal laboral temporal por el Ayuntamiento de Torrelavega, decayendo en el mismo en el supuesto de ya haberse formalizado su contratación con anterioridad a la emisión por parte de los Servicios Médicos del preceptivo informe de aptitud o no aptitud.

El/los aspirante/s tomará/n posesión en el plazo de tres días naturales, a contar del siguiente al que le sea notificada su contratación. Si no lo hiciera en el plazo señalado sin causa justificada, quedará en situación de cesante.

Cuando, por cualquier consideración, el/los aspirante/s propuesto/s no llegue a tomar posesión o efectuar su contratación, se podrá por parte del Tribunal de Valoración realizar una segunda propuesta, a favor del/os opositor/es que hubiera/n obtenido la siguiente mejor calificación.

La relación de aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo pero respecto de los cuales no se formulara propuesta de contratación podrá ser utilizada por el Ayuntamiento de Torrelavega para atender futuros llamamientos temporales en el marco de este expediente si así se estimara oportuno por la Alcaldía Presidencia con estricta sujeción a las limitaciones y prescripciones impuestas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o normativa de aplicación. Citada opción decaerá en el momento en el que finalice la contratación temporal vinculada a este proceso selectivo. Los llamamientos, de producirse, serán por orden de puntuación, de mayor a menor.

Décimosegunda.- El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten en la convocatoria, y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la misma en todo lo no previsto en estas bases.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

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

Torrelavega, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde-presidente,
José Manuel Cruz Viadero.

ANEXO I

TEMARIO TRABAJADOR SOCIAL

Tema 1.- El Municipio. Elementos.

Tema 2.- La organización Municipal. El Ayuntamiento Pleno. El Alcalde. La Junta de Gobierno Local. Los órganos complementarios.

Tema 3.- Deberes de los empleados públicos locales. Código de conducta

Tema 4.- El Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil en España. Contribución del trabajo social a la consecución de sus objetivos.

Tema 5.- Los principios horizontales definidos en el Plan Operativo de Empleo Juvenil. Descripción y estrategias de implementación en proyectos de orientación laboral.

Tema 6.- Proyectos de inserción laboral destinados a colectivos jóvenes: propuesta sistémica de intervención desde la labor del trabajador social.

Tema 7.- Incorporación de personas jóvenes en el mercado laboral: elementos comunes que inciden en la empleabilidad.

Tema 8.- Características del mercado de trabajo en los ámbitos del turismo, el comercio digital y la agricultura ecológica desde el punto de vista de la empleabilidad juvenil.

Tema 9.- Ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil (ayudas AP-POEJ) destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

TEMARIO ORIENTADOR LABORAL

Tema 1.- El Municipio. Elementos.

Tema 2.- La organización Municipal. El Ayuntamiento Pleno. El Alcalde. La Junta de Gobierno Local. Los órganos complementarios.

Tema 3.- Deberes de los empleados públicos locales. Código de conducta

Tema 4.- El Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil en España. Contribución de los proyectos de orientación laboral a la consecución de sus objetivos.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Tema 5.- Los principios horizontales definidos en el Plan Operativo de Empleo Juvenil. Descripción y estrategias de implementación en proyectos de orientación laboral.

Tema 6.- Proyectos de inserción laboral destinados a colectivos jóvenes: propuesta sistémica de intervención desde la orientación laboral.

Tema 7.- Incorporación de personas jóvenes en el mercado laboral: elementos comunes que inciden en la empleabilidad.

Tema 8.- Características del mercado de trabajo en los ámbitos del turismo, el comercio digital y la agricultura ecológica desde el punto de vista de la empleabilidad juvenil.

Tema 9.- Ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil (ayudas AP-POEJ) destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

[2017/8636](#)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2017-8645 *Convocatoria para la contratación con carácter temporal y a tiempo parcial (contrato de obra o servicio determinado) mediante concurso-oposición, de un profesor de adultos para la impartición de los módulos de formación específica.*

Por resolución de la Presidencia del Patronato Municipal de Educación, Organismo Autónomo dependiente del Ayuntamiento de Torrelavega, se han aprobado las bases que regulan la convocatoria de proceso selectivo para la contratación con carácter temporal y a tiempo parcial (contrato de obra o servicio determinado) mediante concurso-oposición, de un profesor de adultos para la impartición de los módulos de formación específica del curso de formación en programas de formación profesional específica denominado "Actividades auxiliares en Parques, Viveros y Centros de Jardinería", curso 2017/2018, vinculado a la convocatoria aprobada por las Órdenes ECD/82/2017, de 15 de junio y ECD/104/2017, de 26 de julio, del Gobierno de Cantabria.

El texto íntegro de las bases puede consultarse en el tablón de anuncios del centro especial de empleo SERCA y en la dirección de internet <http://www.sercacee.com>.

Las características de la convocatoria son las establecidas en la base 1ª y los requisitos que han de reunir los aspirantes son los establecidos en la base 2ª.

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria se dirigirán al presidente del Patronato Municipal de Educación y se presentarán en el Registro del Edificio Administrativo del Centro Especial de Empleo SERCA, en Los Caseríos, 134 de Sierrapando (Torrelavega) de 9:00 a 14:00 horas, durante el plazo de diez (10) días naturales contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. A la solicitud se adjuntará la documentación requerida en la base 4ª.

Torrelavega, 26 de septiembre de 2017.

El presidente del Patronato de Educación,
(resolución 2015002469, de 23 de junio. BOC 126, de 3 de julio de 2015),
Francisco Javier Melgar Escudero.

2017/8645

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

SERVICIO DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS

CVE-2017-8549 *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, de la obra de nueva obra de drenaje transversal en el P.K. 11,100 de la carretera CA-455 San Miguel de Meruelo - Villaverde de Pontones. Objeto 4.1.52/17.*

Consejería: Obras Públicas y Vivienda.

Objeto: 4.1.52/17 "Nueva obra de drenaje transversal en el P.K. 11,100 de la carretera CA-455 San Miguel de Meruelo - Villaverde de Pontones".

CPV (Referencia De Nomenclatura): 45233142-6.

Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 72.780,09 €.

Importe total: 88.063,91 € (IVA incluido).

Valor estimado del contrato: 80.058,09 €.

Plazo de ejecución: 2 meses.

Admisibilidad de variantes o mejoras: No se admiten.

Requisitos específicos del contratista: Solvencia económica, financiera y técnica: Lo señalado en la cláusula K) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Garantía provisional: Dispensada.

Criterios de adjudicación: El precio como único criterio conforme determina la cláusula M) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Presentación de ofertas: En el Servicio de Contratación y Compras de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria, calle Peña Herbosa, 29, 39003 -Santander (Teléfono: 942207120, Fax: 942 207162), hasta las 13 horas del vigésimo sexto día natural siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.C; en caso de coincidir en sábado o festivo se aplazará hasta la misma hora del día siguiente hábil.

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

Obtención documentación: El pliego de condiciones, el proyecto y demás documentación del contrato se encuentra de manifiesto a disposición de los licitadores en Internet: <https://contrataciondelestado.es/wps/portal/licitaciones>.

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

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

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

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

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

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El consejero de presidencia y justicia,
P.D. la secretaria general (Resolución 18 de junio de 2008),
Noelia García Martínez.

2017/8549

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8619 *Anuncio de formalización del contrato de servicios de mantenimiento para los espacios e instalaciones del Anillo Cultural. Expediente 152/16.*

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
 - b) Dependencia: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: 152/16.
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios de mantenimiento para los espacios e instalaciones del Anillo Cultural.
 - b) Descripción del objeto:
 - c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 72 de fecha 12 de abril de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 35.000 euros más 7.350 euros de IVA.
Importe total: 42.350 euros.

5. Adjudicación:
 - a) Adjudicación de fecha: 27 de junio de 2017.
 - b) Fecha de formalización del contrato:
 - c) Contratista: Veolia Servicios Norte, SAU.
 - d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 25 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8619

CVE-2017-8619

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8618 *Anuncio de formalización del contrato de servicios para la ejecución de los trabajos previos, redacción del proyecto básico y de ejecución, proyecto de actividad e instalaciones, estudio de seguridad y salud y gestión de residuos, dirección facultativa y coordinación de seguridad y salud de las obras de adecuación de la nave-almacén para centro cívico en la calle Leopoldo Pardo. Expediente 200/16.*

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
 - b) Dependencia: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: 200/16.
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es" www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios.
 - b) Descripción del objeto: "Redacción del Proyecto Básico y de ejecución, proyecto de actividad e instalaciones, estudio de seguridad u salud y gestión de residuos, dirección facultativa y coordinación de seguridad y salud de las obras de adecuación de la nave-almacén para centro cívico en la C/ Leopoldo Pardo, en Santander".
 - c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 214 de fecha 8 de noviembre 2016.

3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria,
 - b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 141.109,92 euros más 29.633,08 euros de IVA. Importe total: 170.743 euros.

5. Adjudicación: 84.670 euros más 17.780,70 euros de IVA.
 - a) Adjudicación de fecha: 16 de mayo de 2017.
 - b) Fecha de formalización del contrato:
 - c) Contratista: Fernández del Arco Arquitectos, S. L.P.
 - d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 25 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8618

CVE-2017-8618

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8624 *Anuncio de formalización del contrato de servicios de mantenimiento de alarmas en colegios y dependencias municipales. Expediente 271/16.*

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
 - b) Dependencia: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: 271/16.
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es" www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios de mantenimiento de alarmas en colegios y dependencias municipales.
 - b) Descripción del objeto:
 - c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 16 de fecha 24 de enero de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 19.481,98 euros más 4.091,21 euros de IVA/2 años. Importe total: 23.573,19 euros/2 años.

5. Adjudicación: 12.125 euros más 2.546,25 euros de IVA/año.
 - a) Adjudicación de fecha:
 - b) Fecha de formalización del contrato: 21 de julio de 2017.
 - c) Contratista: Comercial de Electrónica y Seguridad, Sociedad Limitada (CODELSE).
 - d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 26 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8624

CVE-2017-8624

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8622 *Anuncio de formalización del contrato de servicios de salvamento y socorrismo en las playas del municipio. Expediente 57/17.*

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
 - b) Dependencia: Servicio de Contratación.
 - c) Número de expediente: 57/17.
 - d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es" www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios de salvamento y socorrismo en las playas de Santander.
 - b) Descripción del objeto:
 - c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 60 de fecha 27 de marzo de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto, de regulación armonizada, con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 347.127,41 euros más 49.754,59 euros. Importe total: 396.882 euros.

5. Adjudicación:
 - a) Adjudicación de fecha: 1 de junio de 2017.
 - b) Fecha de formalización del contrato: 21 de junio de 2017.
 - c) Contratista: AUNAR GROUP 2009, S. L.
 - d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 26 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

[2017/8622](#)

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8621 *Anuncio de formalización del contrato de servicios para la instalación y mantenimiento de cabinas de baño portátiles ecológicos en las playas durante la temporada de verano, de 15 de junio a 15 de septiembre de 2017. Expediente 90/17.*

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
- b) Dependencia: Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: 90/17.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: Servicios.
- b) Descripción del objeto: Servicios para la instalación y mantenimiento de cabinas de baño portátiles ecológicos, en las playas de Santander, durante la temporada de verano, de 15 de junio a 15 de septiembre, de 2017.
- c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 90 de fecha 11 de mayo de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 34.500 euros más 7.245 euros. Importe total: 41.245 euros.

5. Adjudicación: 30.027,78 euros más IVA, total: 36.333,61 euros.

- a) Adjudicación de fecha: 27 de junio de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 30 de junio de 2017.
- c) Contratista: ZAFIR QUARK, S. L.
- d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 25 de septiembre 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8621

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8620 *Anuncio de formalización del contrato de servicios de planificación, gestión y ejecución de las actividades del proyecto municipal dirigido a facilitar la conciliación familiar, la prevención de riesgos en menores y a potenciar el acceso a actividades socio-educativas de ocio, y tiempo libre de menores. Expediente 122/17.*

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Santander.
- b) Dependencia: Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: 122/17.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.ayto-santander.es.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: Servicios.
- b) Descripción del objeto: "Planificación, gestión y ejecución de las actividades del proyecto municipal dirigido a facilitar la conciliación familiar, la prevención de riesgos en menores y a potenciar el acceso a actividades socio-educativas de ocio, y tiempo libre de menores".
- c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOC nº 88 de fecha 9 de mayo de 2017.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto de licitación: 176.440 euros más 17.644 euros de IVA (10%). Importe total: 194.084 euros.

5. Adjudicación: 163.259 euros más 16.326 euros de IVA (10%). Importe total 179.585 euros.

- a) Adjudicación de fecha: 22 de junio de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 28 de junio de 2017.
- c) Contratista: LA ESCUELUCA, S. L.L.
- d) Información general: Página Web del Ayuntamiento: www.ayto-santander.es - Perfil del Contratante.

Santander, 25 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Contratación, Patrimonio y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8620

CVE-2017-8620

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8617 *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, para las obras de sustitución de carpinterías de fachadas y patios de las plantas 1 y 2 del edificio del Ayuntamiento. Expediente 238/17.*

1.- Entidad adjudicadora.

- a) Ayuntamiento de Santander.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: 238/17.

2.- Objeto del contrato.

- a) Sustitución de carpinterías de fachadas y patios de las plantas 1 y 2 del edificio del Ayuntamiento.
- b) Lugar de ejecución: Plaza del Ayuntamiento s/n. Santander.
- c) Plazo de ejecución: 3 meses.

3.- Tramitación: Ordinaria.

Procedimiento: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4.- Presupuesto. Importe: 230.302,93 € más 48.363,62 € de IVA, total presupuesto 278.666,55 euros.

5.- Garantías.

Provisional: No se exige.

Definitiva: 5 % del presupuesto de adjudicación, excluido el IVA.

6.- Obtención de documentación e información.

- a) Ayuntamiento de Santander, página web, www.ayto-santander.es "Perfil del contratante".
- b) Plaza del Ayuntamiento, s/n.
- c) Localidad y código postal: Santander, 39002.
- d) Teléfono: 942 200 662.
- e) Telefax: 942 200 830.

7.- Requisitos específicos del contratista.

7.1.- Acreditación de las condiciones de solvencia económica y financiera: acreditación del volumen anual de negocios del licitador referido al año de mayor volumen de negocio de los tres últimos concluidos, que sean al menos una vez y media el importe del contrato.

O alternativamente aportando un seguro de responsabilidad civil por importe mínimo de 500.000 €.

7.2.- Acreditación de las condiciones de solvencia técnica: se acreditará mediante la relación de los trabajos efectuados por el interesado en el curso de los diez últimos años correspondientes al mismo tipo o naturaleza al que corresponde el objeto del contrato, que será igual o superior al 70% del presupuesto del contrato.

CVE-2017-8617

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

7.3.- Clasificación empresarial (opcional).- No procede exigir clasificación empresarial, no obstante las empresas pueden acreditar su solvencia aportando la siguiente clasificación: Grupo C, Subgrupo 9, Categoría 2.

8.- Presentación de las ofertas.

a) Hasta las 13 horas del día en que finalice el plazo de 26 días naturales, contados desde el siguiente día al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, si este día fuera sábado o inhábil, se trasladará al siguiente día hábil.

b) Documentación a presentar.- La documentación que deberán presentar los licitadores es la prevista por la cláusula número 6 del pliego de cláusulas administrativas particulares aprobado. Los criterios de valoración son los indicados en la cláusula nº 10 de la hoja resumen:

1º.- Criterios valorables por aplicación de fórmulas o cifras: 60 puntos:

1.1.- Precio ofertado: 50 puntos.

1.2.- Mayor plazo de garantía: 10 puntos.

2º.- Criterios no evaluables mediante fórmula o cifras: 40 puntos:

2.1.- Programación de la obra: 15 puntos.

2.2.- Memoria constructiva: 15 puntos.

2.3.- Medidas para reducir el impacto de la obra: 10 puntos.

c) Lugar de presentación: Ayuntamiento de Santander, Servicio de Contratación, Plaza del Ayuntamiento, s/n.- 39002, Santander.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.

e) No se admitirán variantes.

9.- Apertura de las ofertas: Sobres 1 y 2. Se realizará por la Mesa de Contratación al siguiente día hábil a aquel en que finalice el plazo de presentación de ofertas, a las 12 horas. En caso de ser un día inhábil o sábado se trasladará al siguiente día hábil.

10.- La apertura del sobre 3 será convocada mediante anuncio publicado en la página web, www.ayto-santander.es, "Perfil del contratante- Convocatoria Mesas de Contratación".

11.- Gastos de los anuncios por importe aproximado de 100 €. Serán por cuenta del adjudicatario.

Santander, 26 de septiembre de 2017.

El concejal de Educación, Juventud, Patrimonio, Contratación y Transparencia,
Daniel Portilla Fariña.

2017/8617

CVE-2017-8617

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

CVE-2017-8664 *Orden HAC/43/2017, de 26 de septiembre de 2017, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2017 y la apertura del ejercicio 2018.*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 33 de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria, establece que el ejercicio presupuestario coincidirá con el año natural y a él se imputarán los derechos económicos liquidados durante el ejercicio, cualquiera que sea el período del que deriven, y las obligaciones económicas reconocidas hasta el fin del mes de diciembre siempre que correspondan a adquisiciones, obras, servicios, prestaciones o, en general, gastos realizados dentro del ejercicio y con cargo a los respectivos créditos.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior resulta necesaria la regulación de las operaciones del ejercicio corriente y de ejercicios futuros relativas al presupuesto de gastos, así como de las operaciones del presupuesto de ingresos, que permitan el cierre del ejercicio 2017 y la apertura del 2018.

En atención a lo expuesto anteriormente y en virtud de las competencias conferidas en el artículo 33 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, a propuesta de la Intervención General,

DISPONGO

Primero.- Presupuesto de gastos.

1.1.- Operaciones de gasto.

1.1.1.- Expedientes de modificaciones de crédito.

La petición de la modificación tendrá como fecha límite de entrada en la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera (en lo sucesivo DGTPPF) el lunes día 6 de noviembre de 2017.

Para proceder a su contabilización, los documentos contables de aprobación de los expedientes de modificaciones de crédito tendrán como fecha límite de entrada en la Subdirección General de Contabilidad e Información Económico-Financiera de la Intervención General (en lo sucesivo SGCI EF) el jueves día 9 de noviembre de 2017.

1.1.2.- Expedientes de gasto del ejercicio corriente.

1.1.2.1.- Aprobación del gasto (documento A).

Cuando la aprobación del gasto esté sujeta a función interventora, el correspondiente expediente tendrá como fecha límite de entrada en la Subdirección General de Intervención y Fiscalización de la Intervención General (en lo sucesivo SGIF) el viernes día 10 de noviembre de 2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Para proceder a su contabilización, los documentos contables de aprobación de gasto (documentos A) tendrán como fecha límite de entrada en la SGCIEF el viernes día 29 de diciembre de 2017.

1.1.2.2.- Compromiso del gasto (documento D o AD).

Cuando el compromiso del gasto esté sujeto a función interventora, el correspondiente expediente tendrá como fecha límite de entrada en la SGIF el viernes día 24 de noviembre de 2017.

Para proceder a su contabilización, los documentos contables de compromiso de gasto (documentos D o AD) tendrán como fecha límite de entrada en la SGCIEF el viernes día 29 de diciembre de 2017.

1.1.2.3.- Reconocimiento de obligación (documentos O y ADO).

Los expedientes de reconocimiento de obligación del ejercicio corriente, que deban ser sometidos a fiscalización previa, tramitados mediante documentos O o ADO y acompañados de la correspondiente documentación justificativa, tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el viernes día 29 de diciembre de 2017.

Los documentos contables O o ADO correspondientes a secciones presupuestarias exentas de fiscalización previa, tendrán como fecha límite de entrada en la SGCIEF el viernes día 29 de diciembre de 2017.

Los expedientes en fase ADO para los que sea necesario emitir informe fiscal y posteriormente remitir al Órgano Gestor, para que se dicte la correspondiente Resolución o se firme el documento contable que haga las veces de Acto Administrativo, tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el lunes día 11 de diciembre de 2017.

Los expedientes de reconocimiento de obligación del ejercicio corriente, tramitados mediante documentos O o ADO con cargo al concepto del Presupuesto de Gastos 202 "Arrendamientos de edificios y otras construcciones", tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el lunes día 11 de diciembre de 2017. Las Intervenciones Delegadas darán prioridad a estos expedientes para que los documentos de reconocimiento de obligación de estos arrendamientos queden contabilizados antes del lunes día 18 de diciembre de 2017.

Debido a la obligación de presentación del modelo informativo 347 a la AEAT en el mes de febrero de 2018, los documentos en fase O o ADO del ejercicio 2017 serán contabilizados necesariamente antes del miércoles 24 de enero de 2018.

1.1.3.- Expedientes plurianuales y de tramitación anticipada.

Las fechas límite para las autorizaciones y compromisos de gasto derivados de expedientes de gasto plurianuales serán las mismas que las establecidas en los apartados 1.1.2.1 y 1.1.2.2, respectivamente, para los expedientes de aprobación y compromiso de gasto del ejercicio corriente, tanto para los expedientes plurianuales sometidos a fiscalización previa, como para los documentos contables derivados de los mismo que deban ser contabilizados

Los expedientes de tramitación anticipada tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el lunes día 11 de diciembre de 2017.

Las solicitudes de autorización de compromisos de gasto de carácter plurianual o de su tramitación anticipada tendrán como fecha límite de entrada en la DGTPPF 5 días hábiles anteriores a las fechas establecidas para la tramitación de los expedientes de gasto.

Para proceder a su contabilización, los documentos contables derivados de los expedientes a los que se ha hecho referencia en el párrafo anterior tendrán como fecha límite de entrada en la SGCIEF el viernes día 29 de diciembre de 2017.

1.1.4.- Nóminas.

Las nóminas de retribuciones del personal correspondientes al mes de diciembre, que deban ser sometidas al trámite de fiscalización previa, tendrán como fecha límite de entrada en la Intervención General el lunes día 11 de diciembre de 2017.

Las nóminas de retribuciones del personal correspondientes a mes de diciembre que no deban ser sometidas al trámite de fiscalización previa, tendrán como fecha límite de entrada en la Intervención General el viernes día 15 de diciembre de 2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Las nóminas de retribuciones del personal correspondientes al mes de diciembre serán satisfechos conjuntamente a partir del lunes día 18 de diciembre de 2017.

1.1.5.- Operaciones de endeudamiento.

Los expedientes de reconocimiento de obligación por intereses o amortización de pasivos financieros con vencimiento en los últimos días de diciembre tendrán entrada en la SGIF, al menos, tres días antes de la fecha de vencimiento. Estas operaciones se incluirán en un proceso de ordenación y señalamiento independiente.

1.1.6.- Pagos a justificar.

Los expedientes de reconocimiento de obligación que constituyan libramientos a justificar tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el lunes día 4 de diciembre de 2017. No podrán tramitarse libramientos a justificar con posterioridad a dicha fecha.

Las Intervenciones Delegadas darán prioridad a estos expedientes para que los documentos de reconocimiento de obligación de pagos a justificar queden contabilizados antes del jueves día 14 de diciembre de 2017.

Las cantidades no invertidas a 29 de diciembre de 2017 se reintegrarán, en esa misma fecha, en la cuenta general de ingresos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y la justificación de las cuentas se hará en los términos establecidos en el artículo 77.2 de la Ley de Finanzas.

Lo establecido en los párrafos anteriores no resultará de aplicación en el caso de obras de emergencia.

1.1.7.- Anticipos de caja fija.

La última cuenta justificativa del año, en la que deberán estar incluidos todos los pagos por ACF pendientes de justificación realizados en el ejercicio 2017, junto con el documento contable de reconocimiento de obligación, tendrá como fecha límite de entrada en la Intervención General el viernes 29 de diciembre de 2017.

Antes de cierre definitivo, la Intervención General deberá ajustar contablemente, mediante asientos directos, las cantidades consignadas en caja por los habilitados.

1.2.- Operaciones de pago.

El último proceso ordinario de ordenación de pagos de 2017 se realizará el viernes día 15 de diciembre de 2017.

La DGTPPF realizará el último proceso ordinario de señalamiento de pagos de 2017 el viernes día 22 de diciembre del citado año.

Asimismo, con fecha 22 diciembre de 2017 se realizará necesariamente un proceso de ordenación y señalamiento en el que serán incluidas únicamente las órdenes de pago por reposición de anticipos de caja fija, órdenes de pago de arrendamientos urbanos sujetos a retención, devolución de ingresos, no presupuestarias y las expedidas en formalización, en los términos que establezca la DGTPPF.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, podrán ordenarse y señalarse los mandamientos de pago extrapresupuestarios derivados de embargos de operaciones de reconocimiento de obligación, de liquidaciones de IRPF, o de pagos a entidades locales, hasta el jueves 28 de diciembre de 2017.

Segundo.- Presupuesto de ingresos y operaciones no presupuestarias.

2.1.- Presupuesto de ingresos.

La DGTPPF remitirá a la Intervención General los arqueos de los ordinales de la Tesorería del último día de 2017 antes del lunes día 8 de enero de 2018.

Respecto de los derechos contraídos, la recaudación y otros tipos de cancelación de las liquidaciones, los resúmenes contables o los documentos cobratorios correspondientes a operaciones de 2017 se presentarán en la SGCIEF, como fecha límite, el lunes día 22 de enero de 2018.

2.2.- Operaciones no presupuestarias y de devolución de ingresos.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Con carácter general, las propuestas de mandamiento de pago por devolución de ingresos y no presupuestarios tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el viernes día 15 de diciembre de 2017. Los documentos fiscalizados deberán trasladarse a la SGCIEF como fecha límite el miércoles día 20 de diciembre de 2017.

Las propuestas de mandamientos de pagos derivadas de embargos de operaciones de reconocimiento de obligación, de pago de liquidaciones de IRPF o de pagos a entidades locales, tendrán como fecha límite de entrada en la SGIF el martes 26 de diciembre de 2017. Los documentos fiscalizados deberán remitirse a la SGCIEF como fecha límite el jueves 28 de diciembre de 2017.

Los documentos que, por incumplimiento de los plazos establecidos, no puedan ser contabilizados el 20 de diciembre de 2017, serán devueltos al Órgano Gestor para su conversión a documentos del ejercicio 2018.

Lo establecido en los párrafos anteriores no resultará de aplicación a los documentos no presupuestarios o de devolución de ingresos en formalización, que podrán ser contabilizados en tanto en cuanto no se haya cerrado el ejercicio.

Todos los ingresos del ejercicio 2017 relativos a retenciones de IRPF, serán aplicados necesariamente antes del lunes día 8 de enero de 2018.

Tercero.- Cierre del ejercicio 2017.

3.1.- Acreedores por operaciones devengadas (AOD).

3.1.1.- Operaciones devengadas documentadas mediante factura

Las operaciones por bienes y servicios recibidos, devengadas con anterioridad a 31/12/2017 y documentadas mediante facturas, cuya obligación no haya quedado reconocida e imputada al presupuesto que se cierra, deberán quedar recogidas en la cuenta 413: "Acreedores por operaciones devengadas".

La información de estas operaciones se obtendrá del Registro Contable de Facturas (RCF) y/o Módulo de Facturas (MF), debiendo para ello observarse las siguientes instrucciones:

a) Los Órganos Gestores deberán registrar en el RCF y/o MF las facturas en papel de forma inmediata, tal y como establece el artículo 9.1 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación de un registro contable de facturas en el Sector Público.

b) Todas las facturas que hayan tenido entrada en RCF/MF hasta el 31/12/2017, deberán quedar conformadas, o rechazadas, antes del viernes 19 de enero de 2018.

c) Durante 2018, todas las facturas que hayan tenido entrada en RCF/MF en un determinado mes, deberán quedar conformadas, o rechazadas, antes del día 10 del mes siguiente.

3.1.2.- Operaciones devengadas soportadas mediante documentos que no sean facturas:

Las operaciones devengadas con anterioridad a 31/12/2017 y soportadas mediante documentos que no sean facturas (recibos IBI y otros impuestos, tasas, tickets, liquidaciones de órdenes de viaje, justiprecios de expropiaciones, etc.), cuya obligación no haya quedado reconocida e imputada al presupuesto que se cierra, deberán quedar recogidas en la cuenta 413: "Acreedores por operaciones devengadas".

La información de estas operaciones se obtendrá de los Órganos Gestores mediante la cumplimentación del Anexo I a esta Orden, que deberá posteriormente ser enviado mediante correo electrónico al buzón de la Intervención General (intervencion@cantabria.es) (intervencion@cantabria.es). Este Anexo I será provisionalmente enviado antes del viernes día 19 de enero de 2018, con la información que exista en ese momento, y definitivamente antes del 15 de marzo de 2018. El Anexo I provisional se enviará en formato excel y el definitivo se enviará, además, en formato pdf con la firma del ordenador de gasto.

Los Órganos Gestores deberán enviar los Anexo I, provisional y definitivo, al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, incluso aunque no exista ninguna operación que incluir.

3.1.3.- Operaciones devengadas por periodificación de gastos:

Las operaciones de gasto que se liquiden por periodos que afecten a más de un ejercicio, cuyo vencimiento sea posterior a 31/12/2017, deberán quedar recogidas en la cuenta 413: "Acreedores por operaciones devengadas" por el importe devengado en el ejercicio que se cierra.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

La información de estas operaciones se obtendrá de los Órganos Gestores mediante la cumplimentación del Anexo II a esta Orden, que deberá posteriormente ser enviado mediante correo electrónico al buzón de la Intervención General (intervencion@cantabria.es" intervencion@cantabria.es). Este Anexo II será provisionalmente enviado antes del viernes día 19 de enero de 2018, con la información que exista en ese momento, y definitivamente antes del 15 de marzo de 2018. El Anexo II provisional se enviará en formato excel y el definitivo se enviará, además, en formato pdf con la firma del ordenador de gasto.

Los Órganos Gestores deberán enviar los Anexo II, provisional y definitivo, al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, incluso aunque no exista ninguna operación que incluir.

3.1.4.- Para la cumplimentación de la cuenta 413: "Acreedores por operaciones devengadas", la Intervención General podrá añadir otras operaciones que, aun no habiendo sido incluidas por los Órganos Gestores en los tres apartados anteriores, se pongan de manifiesto como consecuencia de actuaciones de control interno o externo, siempre que se tenga conocimiento de ellas con anterioridad al cierre definitivo del ejercicio 2017.

3.2.- Gastos anticipados.

Las operaciones de gasto que se liquiden por periodos que afecten a más de un ejercicio, cuya exigibilidad sea anterior a 31/12/2017, deberán quedar recogidas en las cuentas 480: "Gastos anticipados", o 580: "Gastos financieros anticipados", según corresponda, por el importe devengado en el ejercicio posterior al que se cierra.

La información de estas operaciones se obtendrá de los Órganos Gestores mediante la cumplimentación del Anexo III a esta Orden, que deberá posteriormente ser enviado mediante correo electrónico al buzón de la Intervención General (intervencion@cantabria.es" intervencion@cantabria.es) antes del viernes día 19 de enero de 2018. El Anexo III se enviará en formato excel y también en formato pdf con la firma del ordenador de gasto.

Los Órganos Gestores deberán enviar el Anexo III al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, incluso aunque no exista ninguna operación que incluir, en cuyo caso tan solo se enviará el formato pdf firmado.

3.3.- Provisión para responsabilidades.

A los efectos de que al cierre del ejercicio se puedan registrar en el Sistema de Información Contable la provisión para responsabilidades en los términos previstos en el Plan General de Contabilidad Pública para Cantabria, aprobado por Orden de 29 de noviembre de 2000, los Órganos Gestores deberán remitir mediante correo electrónico al buzón de la Intervención General (intervencion@cantabria.es), antes del viernes 9 de febrero de 2018, en su caso, el Anexo IV debidamente cumplimentado con los importes estimados para hacer frente a responsabilidades probables o ciertas, procedentes de litigios en curso, indemnizaciones u obligaciones pendientes de cuantía indeterminada, como es el caso de avales u otras garantías similares, a cargo del Presupuesto General de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, describiéndose en la memoria la naturaleza de dichas responsabilidades.

El Anexo IV se enviará en formato excel y también en formato pdf con la firma del ordenador de gasto.

3.4.- Periodificación de ingresos.

Cuando existan ingresos que se liquiden por períodos que afecten a dos o más ejercicios contables, los Órganos competentes deberán estimar los importes devengados y no vencidos de los mencionados ingresos, a 31 de diciembre de 2017 y expedirán y remitirán a la SGClEF el acuerdo de imputación a ingresos en los que se incluirán tales estimaciones, antes del viernes día 9 de febrero de 2018.

3.5.- Asientos directos.

La Intervención General realizará los asientos directos correspondientes a amortizaciones, provisiones y aquellos otros de regularización y ajustes contables que considere necesarios antes del cierre del ejercicio.

3.6.- Cierre definitivo.

La Intervención General deberá efectuar el cierre definitivo del ejercicio, una vez finalizadas todas las operaciones de contabilización, y en la medida de lo posible, antes del día 30 de junio de 2018.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Cuarto.- Apertura ejercicio 2018.

4.1.- Remisión de información por la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera.

Tan pronto como resulte posible, la DGTPPF facilitará a la Intervención General los ficheros correspondientes a los presupuestos de gastos e ingresos, en los que estarán identificadas aquellas aplicaciones que sean vinculantes al máximo nivel de desagregación.

4.2.- Apertura provisional ejercicio 2018

Una vez que se hayan llevado a cabo los trámites establecidos anteriormente se deberá proceder a la carga del presupuesto de 2018 y a su apertura provisional.

Efectuada la apertura provisional del ejercicio 2018, el orden de las operaciones a contabilizar será:

1. Documentos RC para cada una de las Consejerías y Organismos Autónomos que trabajen con SIC, que permitan el enlace en la gestión de los gastos de personal.

2. Documentos procedentes del subsistema de ejercicios posteriores en la forma establecida en el apartado 4.3.

3. Documentos del ejercicio corriente.

Podrán ser contabilizadas operaciones de corriente, amparadas en Resolución previa en ese sentido del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, sin que hayan sido contabilizadas previamente las procedentes del subsistema de posteriores, cuando se justifique la urgencia debidamente por el Órgano Gestor mediante solicitud expresa en la que se hará constar que la aplicación o aplicaciones correspondientes no se verán afectadas por el volcado de alguna operación del subsistema descrito y, en caso de verse afectadas, que existe saldo suficiente a nivel de vinculación, tras efectuarse el volcado.

4.3.- Cierre y apertura de posteriores.

4.3.1. Procedimiento general.

Después de realizar la apertura provisional del 2018, la Intervención General procederá al cierre y apertura de la contabilidad de ejercicios posteriores.

Para poder efectuar estos procesos, la oficina de contabilidad realizará una traducción de aplicaciones de oficio, cuando no existieran en el Presupuesto de 2018 aplicaciones idénticas a aquellas sobre las que se proyectaron gastos plurianuales. Estas traducciones serán comunicadas a los órganos Gestores para su comprobación, y en su caso, propuesta de modificación.

Una vez efectuado para el ejercicio 2018 la apertura de ejercicios posteriores, la Intervención General remitirá a cada una de las Consejerías y Organismos Autónomos integrados en el Presupuesto, las siguientes relaciones de documentos obtenidos del subsistema de ejercicios posteriores del SIC:

- 1.-COMPROMISOS PRIMERA ANUALIDAD PROCEDENTES DE POSTERIORES
- 2.-COMPROMISOS RESTO DE ANUALIDADES PROCEDENTES DE POSTERIORES
- 3.-EXCESO DE PRIMERA ANUALIDAD DE TRAMITACIÓN ANTICIPADA (SIN OPERACIONES)
- 4.-EXCESOS DE PRIMERA ANUALIDAD DE POSTERIORES
- 5.-EXCESOS DEL RESTO DE ANUALIDADES DE POSTERIORES

Todas las operaciones de las relaciones 1 y 2 anteriores deberán ser contabilizadas, por referirse a compromisos de gasto, en el mismo orden por el que aparezcan en dichas relaciones. No obstante, con carácter previo a su contabilización, podrá modificarse el tercero, la aplicación presupuestaria y el número de expediente, para lo cual deberán cumplimentarse los modelos que se establecen en la Resolución de 18 de octubre de 2006, de la Intervención General, por la que se regula el procedimiento y se aprueban los modelos para el volcado de operaciones procedentes del subsistema de ejercicios posteriores (BOC nº 209 de 31/10/2006).

Respecto de las relaciones 4 y 5, que comprenden documentos A y RC, se indicarán a la oficina de contabilidad, las operaciones que deban ser contabilizadas mediante el modelo establecido en la Resolución de la Intervención General antes mencionada, pudiendo proponerse la modificación de la aplicación presupuestaria o del número de expediente.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Los modelos a los que se hace referencia en los párrafos anteriores, autorizados por la Secretaría General o Dirección correspondiente, se remitirán, a la SGIF antes del viernes día 19 de enero de 2018, para que por las Intervenciones Delegadas puedan prestarse la conformidad a las modificaciones y remitirse directamente por las mismas a la SGCIEF para su contabilización.

Las unidades no sujetas a fiscalización previa que tengan centralizada la contabilidad en la Intervención General, enviarán directamente a la SGCIEF los modelos indicados, debidamente autorizados, igualmente, antes del viernes día 19 de enero de 2018.

Una vez contabilizadas las operaciones, la SGCIEF lo pondrá en conocimiento de la Consejería u Organismo Autónomo y, en su caso, de la Intervención Delegada correspondiente, facilitándoles un listado de las operaciones contabilizadas.

4.3.2- Procedimiento a seguir cuando en el ejercicio 2018 no hubiera crédito o éste fuera insuficiente para imputar compromisos de crédito de primera anualidad:

Se formalizará conforme a lo establecido por la Disposición Adicional Décimo Séptima de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

Quinto.- Otra información a suministrar.

5.1.- Información a facilitar por las habilitaciones.

Los habilitados y los demás ordenadores secundarios de pago remitirán a la DGTPPF, antes del lunes día 8 de enero de 2018, la siguiente documentación:

- a) Estados de situación de sus cuentas bancarias a 31 de diciembre de 2017.
- b) Relación de las retenciones practicadas en los pagos realizados durante el ejercicio 2017 por el concepto de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- c) Relación comprensiva de las operaciones realizadas con terceros durante el 2017.

5.2.- Información a facilitar por los gestores de gastos de personal.

Los órganos gestores de gastos de personal remitirán a la DGTPPF, antes del lunes día 8 de enero de 2018, la información necesaria para la confección del modelo 190 de resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo.

5.3.- Acta de arqueo y conciliación de los ordinales bancarios.

La DGTPPF remitirá a la Intervención General antes del viernes día 19 de enero de 2018, el acta de arqueo a 31 de diciembre de 2017 y las conciliaciones entre la información del SIC y los extractos expedidos por las Entidades de Crédito de las cuentas bancarias de la Tesorería, tanto de las cuentas operativas como de la cuenta general de ingresos.

El saldo a 31 de diciembre de 2017 de las cuentas restringidas de ingresos será remitido a la Intervención General antes del lunes día 22 de enero de 2018 por la Dirección General competente, según la distribución de funciones establecidas en la Resolución de 22 de junio de 2009, por la que se modifica parcialmente la Resolución de 29 de diciembre de 2000, por la que se aprueba la Instrucción Provisional para la Administración Financiera de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

5.4.- Relación de deudores.

La Agencia Cántabra de Administración Tributaria, remitirá antes del viernes día 16 de febrero de 2018, la relación detallada de las liquidaciones que componen los saldos pendientes de cobro a fecha de cierre del ejercicio 2017.

5.5.- Préstamos y anticipos al personal.

Las unidades encargadas de la gestión del personal funcionario, laboral, estatutario o docente enviarán, antes del 16 de febrero de 2018, un estado comprensivo de la situación a 31 de diciembre de 2017 de los préstamos y anticipos concedidos al personal funcionario, laboral, estatutario o docente, con el detalle de los importes concedidos en su caso, fecha de concesión, cuota de amortización mensual, importe amortizado e importe pendiente a 31 de diciembre de 2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

La documentación enumerada en este punto, se enviará a la Intervención General mediante ficheros adjuntos por correo electrónico al Buzón de la Intervención General (intervención@cantabria.es).

5.6.- Inversiones efectuadas por entes públicos por cuenta de la Administración.

En el supuesto de haberse recibido de conformidad por la Administración General o los Organismos Autónomos, inversiones ejecutadas mediante encomiendas de gestión o figuras similares, las Secretarías Generales o Direcciones equivalentes remitirán, antes del 16 de febrero de 2018, la siguiente documentación a la Intervención General:

- Acuerdo por el que se formaliza la encomienda de gestión
- Acta de recepción positiva.
- Valoración económica de la inversión recibida (Factura, en su caso).
- Detalle de las operaciones imputadas a presupuesto en el ejercicio 2017 que se derivan de estas inversiones (nº de operación contable-SIC, importe, tercero...).

Sexto.- Prórroga de plazos.

Con carácter general no podrán ser concedidas prórrogas de los plazos establecidos en los artículos anteriores. Excepcionalmente y por razones suficientemente justificadas, como imprevistos, fuerza mayor o circunstancias similares, podrá ser concedida prórroga en dichos plazos para expedientes concretos y por un período limitado.

La concesión de la prórroga corresponderá al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, previo informe favorable del Interventor General de la solicitud motivada del Consejero correspondiente, que deberá tener registro de entrada en la Intervención General tres días hábiles antes del vencimiento del plazo a prorrogar en su caso.

Quedan exceptuados del cumplimiento de los plazos establecidos en el apartado Primero.1.1.1., expedientes de modificaciones de crédito, y 1.1.2, en materia de expedientes de gasto de ejercicio corriente, los expedientes y documentos contables que, a continuación, se relacionan:

- De la Consejería de Educación, Cultura y Deporte:
 - Financiación de Centros Privados sostenidos con fondos públicos.
 - Del Instituto Cántabro de Servicios Sociales sobre:
 - Estancias concertadas en centros para personas dependientes y menores.
 - Nóminas de prestaciones sociales (renta social básica, dependencia, ayudas económicas individualizadas, familias en riesgo, o similar).
- Ayudas para la promoción de la vida autónoma y prestaciones a víctimas de violencia de género.
- Subvenciones a programas de interés general con cargo a la asignación del 0,7% del IRPF.
 - Del Servicio Cántabro de Empleo los gastos relativos a servicios y programas contenidos en el Plan Anual de Política de Empleo del año 2017. Entre otros:
 - La tramitación de expedientes de subvenciones de concesión directa, como en el caso de las becas y ayudas a personas desempleadas participantes en acciones de formación profesional para el empleo (Decreto 104/2008); de la prórroga de la contratación de agentes de empleo y desarrollo local (Decreto 73/2008); de promoción del empleo autónomo (Decreto 9/2013); de fomento de la contratación indefinida (Decreto 31/2017); y de integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario (Decreto 33/2008) y en el mercado protegido (Decreto 1/2015).
 - Resolución de diversas convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, como en el caso de la Orden HAC/17/2017 (subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal); la convocatoria de subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

trabajadoras y trabajadores de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo (Orden HAC/20/2017); de la convocatoria de subvenciones del programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (Orden HAC/19/2017); de la convocatoria de subvenciones de acciones formativas que incluyan compromiso de contratación (Orden HAC/32/2017), de las convocatorias de subvenciones en el ámbito de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, y de Talleres de Empleo; de la convocatoria de subvenciones en materia de formación de oferta, consistentes en la ejecución de acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas; de la convocatoria de subvenciones en materia de formación de oferta mediante la ejecución de planes formativos dirigidos prioritariamente a las personas trabajadoras ocupadas; de la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de acciones de mejora de la empleabilidad, en colaboración con el Servicio Cántabro de Empleo, y de la convocatoria de subvenciones para la puesta en marcha de lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario.

- Asimismo, los gastos relativos a expedientes de gasto de contratación administrativa que ejecuten fondos transferidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, distribuidos por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales para su gestión por las comunidades autónomas, así como los de aquéllos que ejecuten las acciones contenidas en el Plan Anual de Trabajo del Centro de Investigación y Formación en Electricidad y Electrónica, financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Las prórrogas concedidas no podrán suponer en ningún caso la vulneración del principio de anualidad presupuestaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Las limitaciones establecidas con carácter general en la presente Orden no resultarán de aplicación a expedientes y documentos relativos a endeudamiento, gastos de personal, los derivados del cumplimiento de normas legales o reglamentarias, de ejecución de sentencias judiciales y abono de intereses de demora de operaciones comerciales y a expedientes cuya tramitación antes de finalizar el ejercicio 2017 permita mejorar el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y, en especial, el periodo medio de pago a proveedores.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

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

Santander, 26 de septiembre de 2017.
El consejero de Economía, Hacienda y Empleo,
Juan José Sota Verdión.

2017/8664

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2017-8683 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017.*

Dando cumplimiento al artículo 169.4 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 remite copia del acuerdo de aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos nº 1/2017 del presupuesto, poniendo de manifiesto el importe de los capítulos modificados.

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	CONSIGNACIÓN ACTUAL	AUMENTO	DISMINUCIÓN	CONSIGNACIÓN FINAL
I	10.132.875,04	710.559,48	32.655,48	10.810.779,04
II	14.496.798,23	132.000,00	77.000,00	14.551.798,23
III	60.000,00		40.000,00	20.000,00
IV	1.212.600,00	45.400,00		1.258.000,00
V	639.944,00		639.944,00	0,00
VI	2.888.410,78	30.000,00		2.918.410,78
IX	900.000,00		25.000,00	875.000,00
TOTAL	30.330.628,05	917.959,48	814.599,48	30.433.988,05

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	CONSIGNACIÓN ACTUAL	AUMENTO	DISMINUCIÓN	CONSIGNACIÓN FINAL
III	6.071.722,65	58.000,00		6.129.722,65
TOTAL	6.071.722,65	58.000,00		6.129.722,65

Camargo, 27 de septiembre de 2017.

La alcaldesa-presidenta,
Esther Bolado Somavilla.

2017/8683

CVE-2017-8683

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2017-8684 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 2/2017.*

Por el Ayuntamiento Pleno en la sesión celebrada el 28 de septiembre de 2017, ha sido aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos número 2/2017 del presupuesto.

De conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, el citado expediente queda expuesto al público en la oficina de Intervención para que en el plazo de quince días, los interesados puedan formular las reclamaciones que estimen convenientes.

De no existir reclamaciones, el citado expediente se considerará definitivamente aprobado.

Camargo, 29 de septiembre de 2017.

La alcaldesa-presidenta,
Esther Bolado Somavilla.

2017/8684

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE PUENTE VIESGO

CVE-2017-8690 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 3/17.*

Aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión Ordinaria, celebrada el día 26 de septiembre del 2017, el expediente de modificación de créditos número 3/17, se expone al público en la Secretaría del Ayuntamiento durante el plazo de quince días hábiles, al objeto de que por los interesados legítimos se presenten las alegaciones o reclamaciones que estimen oportunas. De no presentarse ninguna, se considerará elevado a definitivo el presente acuerdo inicial.

Puente Viesgo, 27 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Rafael Lombilla Martínez.

2017/8690

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8713 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de suplemento de crédito número 66/2017.*

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 169, 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para general conocimiento que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2017, aprobó la modificación de suplemento de crédito nº 66 del vigente presupuesto.

El expediente se encontrará expuesto al público en las oficinas de Intervención durante un plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.C.

Durante dicho plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno Municipal.

Santander, 29 de septiembre de 2017.

La concejala delegada de Hacienda,
Ana M^a González Pescador.

2017/8713

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8714 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos extraordinarios número 90/2017.*

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 169, 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para general conocimiento que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2017, aprobó la modificación de créditos extraordinarios nº 90 del vigente presupuesto.

El expediente se encontrará expuesto al público en las oficinas de Intervención durante un plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.C.

Durante dicho plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno Municipal.

Santander, 29 de septiembre de 2017.

La concejala delegada de Hacienda,
Ana M^a González Pescador.

2017/8714

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2017-8715 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos extraordinarios número 95/2017.*

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 169, 170 y 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se hace público para general conocimiento que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2017, aprobó la modificación de créditos extraordinarios nº 95 del vigente presupuesto.

El expediente se encontrará expuesto al público en las oficinas de Intervención durante un plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.C.

Durante dicho plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno Municipal.

Santander, 29 de septiembre de 2017.

La concejala delegada de Hacienda,
Ana M^a González Pescador.

2017/8715

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SARO

CVE-2017-8701 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2017.*

El Pleno del Ayuntamiento de Saro, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2017, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Saro, 28 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Miguel Ángel Prieto Fernández.

[2017/8701](#)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SELAYA

CVE-2017-8691 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 7/2017.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 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, en relación con lo previsto en el artículo 169.1 del citado RDL 2/2004, se expone al público en la Intervención de este Ayuntamiento el expediente de modificación de créditos nº 7 del presupuesto general del ejercicio 2017, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 25 de septiembre de 2017.

Los interesados que estén legitimados según lo establecido en el artículo 170.1 del mencionado RDL 2/2004, y por los motivos taxativamente enumerados en el apartado 2 de dicho artículo 170, podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

- a) Plazo de exposición y presentación de reclamaciones: Quince días hábiles a contar desde el siguiente a la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial de Cantabria".
- b) Oficina de presentación: Registro General del Ayuntamiento.
- c) Órgano ante el que se reclama: Pleno del Ayuntamiento.

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

Selaya, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Cándido M. Cobo Fernández.

2017/8691

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE COMILLAS

CVE-2017-8638 *Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del tercer trimestre de 2017, y apertura de período voluntario de cobro.*

Por resolución de la Alcaldía de 19 de septiembre de 2017, fueron aprobados los padrones de contribuyentes de las Tasas Municipales sobre Agua, Basura y Alcantarillado y del Canon de Saneamiento del Gobierno de Cantabria, correspondientes al tercer trimestre del ejercicio 2017 y apertura del período de cobro.

Los referidos padrones se exponen al público durante un plazo de veinte días hábiles, en la forma determinada en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, al objeto de que pueda examinarse por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que se estimen procedentes.

Simultáneamente se anuncia la cobranza de los citados tributos, cuyo período voluntario abarcará desde el 2 de octubre de 2017 al 30 de noviembre de 2017, ambos inclusive.

El ingreso podrá efectuarse mediante ingreso directo en cualquier oficina del Banco de Santander en horario de 8:30 a 10:30 horas los martes y jueves, con la factura emitida por Aqualia, empresa concesionaria del Servicio Municipal de Aguas. Asimismo se podrá efectuar el ingreso mediante la domiciliación de recibos en las cuentas bancarias de las entidades financieras colaboradoras.

Al día siguiente del vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario se iniciará el procedimiento ejecutivo y administrativo de apremio, y devengará en las deudas el recargo de apremio del 5%, sin intereses de demora. Este recargo será el 10% cuando haya sido notificada al deudor la providencia de apremio, y hasta la fecha en que finaliza el plazo que se fije en la notificación de la providencia de apremio, sin intereses de demora.

Transcurridos los plazos anteriores se aplicará el recargo de apremio ordinario del 20%, con intereses de demora desde el inicio del período ejecutivo.

Contra las liquidaciones de carácter tributario que se deriven de los presente Padrones, se podrá interponer recurso de reposición, ante el órgano que haya dictado el acto, previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes, a contar desde la finalización del período de exposición al público de los citados padrones, de conformidad a lo establecido en el artículo 14.2, apartado c) del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Órganos de dicha Jurisdicción, en la forma y plazos determinados en la Ley reguladora de esta Jurisdicción. Todo ello con independencia de que se pueda interponer cualquier otro recurso o reclamación que se estime procedente por los interesados.

Comillas, 19 de septiembre de 2017.

La alcaldesa,
María Teresa Noceda.

2017/8638

CVE-2017-8638

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIENDO

CVE-2017-8597 *Aprobación y exposición pública del padrón-lista cobratoria de contribuyentes por el concepto fiscal Canon Parcelas Comunes de 2017. Expediente 271/2017.*

Se expone al público, a efectos de reclamaciones, la Lista Cobratoria de contribuyentes, por el concepto fiscal Canon Parcelas Comunes correspondientes al ejercicio 2017.

Los interesados podrán examinar dicho documento en las oficinas municipales y presentar, en su caso, las reclamaciones que procedan en el plazo de los quince días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el BOC.

Período de cobro en recaudación voluntaria desde el 29 de septiembre hasta el 1 de diciembre de 2017. Transcurrido este plazo, se procederá sin más aviso a su cobro por vía ejecutiva, con el 20% de recargo más las costas del procedimiento.

Liendo, 21 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Juan Alberto Rozas Fernández.

2017/8597

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIENDO

CVE-2017-8599 *Aprobación y exposición pública de los padrones de las Tasas de Suministro de Agua Potable, Alcantarillado, Recogida Domiciliaria de Basuras, Canalones y Canon Residual para el segundo trimestre de 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 279/2017.*

Se ha aprobado el padrón de Suministro de Agua Potable, Alcantarillado, de Recogida Domiciliaria de Basuras, Canalones y Canon Residual, para el segundo trimestre de 2017, lo que se hace público al objeto de que se puedan realizar cuantas alegaciones o reclamaciones se consideren oportunas, por los interesados legítimos durante el plazo de quince días contados a partir de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

El plazo de ingreso de las cuotas en período voluntario se fija entre el 10 de octubre al 10 de diciembre de 2017, transcurrido el mismo las deudas se exigirán en vía de apremio con el recargo correspondiente devengado más los intereses de demora y las costas de procedimiento que se produzcan.

Contra dicho acto y las liquidaciones correspondientes podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldía, previo al contencioso administrativo, en el plazo de quince días a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación del Padrón, conforme establece el artículo 14.4 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Liendo, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Juan Alberto Rozas Fernández.

2017/8599

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE MERUELO

CVE-2017-8626 *Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2017, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Se ha aprobado por la Junta de Gobierno Local de fecha 27 de septiembre de 2017 las liquidaciones correspondientes al padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio de 2017.

Se expone al público por plazo de un mes, en la forma determinada en el artículo 102 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 18 de diciembre de 2003) al objeto de que aquellos que se consideren interesados puedan examinarlo e interponer contra el mismo las reclamaciones que estimen oportunas.

Recursos que proceden contra las liquidaciones tributarias.

Contra las liquidaciones de carácter tributario que se deriven del presente padrón se podrá interponer recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes a contar desde la finalización del período de exposición al público del correspondiente padrón, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 c) 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.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante los órganos y en la forma y plazos determinados en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Asimismo podrá interponer cualquier otro recurso o reclamación que estimen pertinentes.

Inicio del procedimiento recaudatorio.

Se inicia asimismo el procedimiento recaudatorio voluntario, haciendo público el período de cobranza en los términos del artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, y al efecto se determina:

El plazo de ingreso: Desde el 16 de octubre al 18 de diciembre de 2017, ambos inclusive.

La modalidad de ingreso utilizable será la de recaudación por el Servicio Municipal de Recaudación del Ayuntamiento los lunes de once a trece horas.

Oficinas del Servicio de Recaudación Municipal, ubicadas en el Parque de Manzanedo de Santoña, de nueve a catorce horas y de dieciséis a dieciocho horas, de lunes a viernes.

Inicio de los procedimientos ejecutivo y de apremio.

Se advierte que al día siguiente del vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario se iniciará el procedimiento ejecutivo y el administrativo de apremio, y devengarán las deudas el recargo de apremio ordinario del 20% así como los intereses de demora. Cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio, se aplicará el recargo ejecutivo que será del 5%. Se aplicará el recargo apremio reducido del 10% que se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, General Tributaria. Cuando resulte exigible el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del período ejecutivo.

CVE-2017-8626

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

La interposición del recurso no detendrá la acción administrativa para la cobranza, a menos que el interesado solicite dentro del plazo de interposición la suspensión de la ejecución del acto impugnado, a cuyo efecto será indispensable el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 14.2 letra i 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.

Meruelo, 28 de septiembre de 2017.

El alcalde,
Evaristo Domínguez Dosal.

2017/8626

AYUNTAMIENTO DE MERUELO

CVE-2017-8627 *Aprobación y exposición pública de los padrones de los Impuestos sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana de 2017, y apertura del período voluntario de cobro.*

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de 27 de septiembre de 2017, han sido aprobados los padrones fiscales de los Impuestos sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana correspondientes al ejercicio 2017.

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

El plazo de ingreso de las cuotas en período voluntario, será el comprendido entre los días 16 de octubre y 18 de diciembre de 2017, ambos incluidos. Transcurrido el plazo de ingreso señalado en este anuncio, sin haberse hecho efectivas las deudas, las mismas serán exigibles por el procedimiento de apremio, devengando el correspondiente recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan hasta la fecha del pago, de acuerdo con lo establecido en la Ley General Tributaria y el Reglamento General de Recaudación.

Los contribuyentes obligados al pago harán efectivas sus deudas en cualquier oficina de Liberbank, en las dependencias municipales de este Ayuntamiento, los lunes de 11:00 a 13:00 horas, o en el Servicio de Recaudación sito en el parque de Manzanedo, s/n de Santoña, de lunes a viernes, laborables, de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas.

Asimismo se podrán hacer uso de la domiciliación en entidades bancarias.

Contra el acto de aprobación de los padrones y las liquidaciones incorporadas en los mismos, podrá formularse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2.c) del 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, recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de los correspondientes padrones.

El presente anuncio tendrá la consideración de notificación colectiva a todos los efectos.

Meruelo, 28 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Evaristo Domínguez Dosal.

2017/8627

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2017-8642 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Ayuda a Domicilio de agosto de 2017, y apertura del período voluntario de cobro.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente al concepto fiscal de Tasa Ayuda a Domicilio, correspondiente al mes de agosto de 2017 por un importe de 7.961,00 euros.

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 22 de septiembre de 2017 al 23 de octubre de 2017. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

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

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

Torrelavega, 21 de septiembre de 2017

El alcalde,

José Manuel Cruz Viadero.

2017/8642

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2017-8640 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Plaza de Abastos del mes de septiembre de 2017, y apertura del período voluntario de cobro.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente al concepto fiscal de Tasa Plaza de Abastos, correspondiente al mes de septiembre del 2017 por un importe de 5.309,90 euros.

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido entre los días 2 de octubre de 2017 al 2 de noviembre de 2017. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

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

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

Torrelavega, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde,
José Manuel Cruz Viadero.

2017/8640

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE LIENDO

CVE-2017-8504 *Concesión de licencia de primera ocupación de dos viviendas unifamiliares en barrio Rocillo. Expediente 193/2012.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.2 de la LOTRUSCA en su redacción dada por Ley 6/2010, de 30 de julio (BOC de 13 de agosto de 2010), se hace público la concesión de la licencia de primera utilización de 1 vivienda unifamiliar cuyos datos se consignan a continuación:

Fecha de la concesión: 8 de agosto de 2017.

Órgano: Decreto de la Alcaldía número 114/2017.

Promotor: GIL ITURBE, S. L.

Dirección de la licencia: Bº Rocillo.

Expediente de obras 3/06.

Régimen de recursos: Contra la anterior resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer:

1.- Potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que adoptó el acuerdo o resolución que se publica, en el plazo de un mes, que contará desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOC.

Si se interpone recurso de reposición, contra su resolución expresa podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de la resolución expresa del recurso potestativo de reposición o en el plazo de seis meses a contar desde el siguiente a aquél en el que dicho recurso deba entenderse presuntamente desestimado.

2.- Podrá interponer recurso contencioso-administrativo directamente ante el Juzgado correspondiente de lo contencioso-administrativo de los de Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el B.O.C.

3.- También podrá interponer cualquier otra reclamación que estime procedente.

Liendo, 11 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Juan Alberto Rozas Fernández.

2017/8504

CVE-2017-8504

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2017-8724 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave ganadera en Pámanes.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001 de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, modificado por la Ley 2/2009 y su corrección de errores («Boletín Oficial del Estado» 198/2009 y BOC 149/2010 respectivamente), se somete a información pública, por periodo de quince días, contado a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC, el expediente promovido por Rosa M^a Ruiz Dertiano para obtener la autorización previa para la construcción de nave ganadera (30 cabezas de ganado) en una parcela de Pámanes (referencia catastral: 39037A604000620000SL).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de este Ayuntamiento de Liérganes.

Liérganes, 20 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

2017/8724

CVE-2017-8724

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE VALDÁLIGA

CVE-2017-8585 *Información pública de un expediente de solicitud de autorización para construcción de una vivienda unifamiliar aislada en el ámbito del Parque Natural de Oyambre, barrio de Santa Ana de El Tejo.*

Por doña Obdulia González Girado se ha solicitado autorización para la construcción de una vivienda unifamiliar aislada en la parcela con la referencia catastral 39091A005000650000PG, que está clasificada como suelo rústico e incluida en el ámbito del Parque Natural de Oyambre y se encuentra en el barrio de Santa Ana de El Tejo (Valdáliga).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1 de la Ley 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el expediente se somete a información pública durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que pueda ser examinado y para que, en su caso, se formulen frente al mismo y en dicho plazo las alegaciones que se estimen oportunas.

El expediente podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento de Valdáliga de lunes a viernes y en horario de 08:30 a 15:00 horas, y las alegaciones se dirigirán al propio Ayuntamiento, presentándose en su Registro General o por cualquiera de los medios previstos en la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Roiz, Valdáliga, 25 de septiembre de 2017.

El alcalde-presidente,
Lorenzo M. González Prado.

2017/8585

CVE-2017-8585

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

DEMARCACIÓN DE COSTAS EN CANTABRIA

CVE-2017-8598 *Información pública de solicitud de autorización para la instalación de juegos infantiles en el barrio de La Ribera de Escalante, por un periodo de cuatro años. Expediente AUT02/17/39/0125.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y en el artículo 152 de su Reglamento General, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, se somete a información pública la documentación que sirve de base a la solicitud de ocupación del dominio público marítimo-terrestre de referencia, formulada por el Ayuntamiento de Escalante.

El proyecto estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de este anuncio, y podrá ser examinado en las oficinas de la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas, nº 53, 3ª planta, de Santander, en horario hábil de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas, plazo durante el cual los interesados podrán formular las alegaciones que estimen oportunas.

Santander, 25 de septiembre de 2017.

El jefe de Demarcación,
José Antonio Osorio Manso.

[2017/8598](#)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2017-8634 *Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,145 l/s de agua de un manantial en el barrio de Bernayán, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de Bernayán. Expediente A/39/11574.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Ayuntamiento de San Roque de Riomiera.

Nombre del río o corriente: Manantial innominado.

Caudal solicitado: 0,145 l/seg.

Punto de emplazamiento: Bº Bernayán.

Término municipal y provincia: San Roque de Riomiera (Cantabria).

Destino: Abastecimiento de Bernayán.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,145 l/s de agua de un manantial en el barrio de Bernayán, término municipal de San Roque de Riomiera (Cantabria), con destino al abastecimiento del núcleo de Bernayán, con una población de 20 personas y 80 cabezas de ganado bovino.

La captación en el manantial se efectúa por gravedad desde la arqueta de toma hasta un depósito de unos 3 m³ de capacidad localizado junto al núcleo desde el que se efectúa el abastecimiento a través de la red existente. Se contempla la instalación de un equipo de cloración automático.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

(Resolución de 13/12/2004, «Boletín Oficial del Estado» de 11/01/2005,

declarada vigente por Resolución de 25/07/2008),

Sandra García Montes.

2017/8634

CVE-2017-8634

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2017-8632 *Información pública de expediente de aprovechamiento de caudal de 0,461 l/s de agua de un manantial en el barrio La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de La Pedrosa. Expediente A/39/11576.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Ayuntamiento de San Roque de Riomiera.

Nombre del río o corriente: Manantial innominado.

Caudal solicitado: 0,461 l/seg.

Punto de emplazamiento: La Pedrosa.

Término municipal y provincia: San Roque de Riomiera (Cantabria).

Destino: Abastecimiento de La Pedrosa.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,461 l/s de agua de un arroyo en el barrio de La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera (Cantabria), con destino al abastecimiento del núcleo de La Pedrosa, con una población de 80 personas y 218 cabezas de ganado bovino, así como 3 cabañas de turismo rural.

La captación en el manantial se efectúa por gravedad desde la arqueta de toma hasta un depósito de unos 50 m³ de capacidad localizado junto al núcleo desde el que se efectúa el abastecimiento a través de la red existente, previo tratamiento potabilizador también existente mediante cloración.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

(Resolución de 13/12/2004, «Boletín Oficial del Estado» de 11/01/2005,

declarada vigente por Resolución de 25/07/2008),

Sandra García Montes.

2017/8632

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2017-8635 *Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,474 l/s de agua de un arroyo en el barrio Coto La Horna, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento de El Collado y Coto La Horna. Expediente A/39/11577.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Ayuntamiento de San Roque de Riomiera.

Caudal solicitado: 0,474 l/seg.

Nombre del río o corriente: Arroyo innominado.

Punto de emplazamiento: El Collado, Coto, La Horna.

Término municipal y provincia: San Roque de Riomiera (Cantabria).

Destino: Abastecimiento de El Collado y Coto La Horna.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal de 0,474 l/s de agua de un arroyo en el Bº Coto La Horna, término municipal de San Roque de Riomiera (Cantabria), con destino al abastecimiento de El Collado y Coto La Horna, con una población de 120 personas y 162 cabezas de ganado bovino.

La captación en el manantial se efectúa por gravedad desde la arqueta de toma hasta un depósito de unos 25 m³ de capacidad localizado junto al núcleo desde el que se efectúa el abastecimiento a través de la red existente, previo tratamiento potabilizador también existente mediante cloración y filtración.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

(Resolución de 13/12/2004, «Boletín Oficial del Estado» de 11/01/2005,

declarada vigente por Resolución de 25/07/2008),

Sandra García Montes.

2017/8635

CVE-2017-8635

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2017-8637 *Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,344 l/s de agua de un arroyo en barrio de La Plaza, La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino a abastecimiento del barrio La Plaza. Expediente A/39/11578.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Ayuntamiento de San Roque de Riomiera.

Nombre del río o corriente: Manantial innominado.

Caudal solicitado: 0,344 l/seg.

Punto de emplazamiento: La Pedrosa.

Término municipal y provincia: San Roque de Riomiera (Cantabria).

Destino: Abastecimiento del Bº La Plaza.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal de 0,344 l/s de agua de un arroyo en Bº de la Plaza, La Pedrosa, término municipal de San Roque de Riomiera (Cantabria), con destino a abastecimiento del Bº La Plaza, con una población de 88 personas y 35 cabezas de ganado bovino, además de un camping con 60 plazas.

La captación en el manantial se efectúa por gravedad desde la arqueta de toma hasta un depósito de unos 12 m³ de capacidad localizado junto al núcleo desde el que se efectúa el abastecimiento a través de la red existente, previo tratamiento potabilizador también existente mediante cloración.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

(Resolución de 13/12/2004, «Boletín Oficial del Estado» de 11/01/2005,

declarada vigente por Resolución de 25/07/2008),

Sandra García Montes.

2017/8637

CVE-2017-8637

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2017-8639 *Información pública de expediente de aprovechamiento de un caudal de 0,247 l/s de agua de un manantial en el barrio Las Vegas, término municipal de San Roque de Riomiera, con destino al abastecimiento del barrio Las Vegas. Expediente A/39/11579.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Ayuntamiento de San Roque de Riomiera.

Nombre del río o corriente: Manantial innominado.

Caudal solicitado: 0,247 l/seg.

Punto de emplazamiento: Las Vegas.

Término municipal y provincia: San Roque de Riomiera (Cantabria).

Destino: Abastecimiento de Las Vegas.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal de 0,247 l/s de agua de un manantial en el Bº Las Vegas, término municipal de San Roque de Riomiera (Cantabria), con destino al abastecimiento del Bº Las Vegas, con una población de 52 personas y 110 cabezas de ganado bovino.

La captación en el manantial se efectúa por gravedad desde la arqueta de toma hasta un depósito de unos 50 m³ de capacidad localizado junto al núcleo desde el que se efectúa el abastecimiento a través de la red existente, previo tratamiento potabilizador también existente mediante cloración.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de un mes, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, c/ Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 22 de septiembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

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

Sandra García Montes.

2017/8639

CVE-2017-8639

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8657 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad 112 Cantabria, S.A.U., sobre modificación del artículo 13 de dicho convenio relativo a la jornada laboral e incremento de las retribuciones.*

Código 39003082012006

Visto el acuerdo de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del personal laboral de la entidad "112 Cantabria, S. A.U.", de fecha 17 de julio de 2017, sobre modificación del artículo 13 del convenio relativo a la jornada laboral e incremento global de las retribuciones; 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 acuerdos y convenio colectivos de Trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA:

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

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

Santander, 21 de septiembre de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ACTA COMITÉ DE EMPRESA Y GERENCIA

En Santander, en la sede del domicilio social, sita en la calle Cesar Llamazares nº2, siendo las 11:30 horas del día 17 de Julio de 2017, tiene lugar la reunión del Comité de Empresa y de la Sociedad 112 Cantabria S.A.U.

Asisten a la reunión:

D. José Luis Fernández Fraile en representación del sindicato UGT

D. David del Valle Salas en representación del sindicato SIEP

D. Eugenio Saenz de Miera Revuelta en representación del sindicato SIEP

D. Roberto Labrada Soto en representación del sindicato CC.OO

D. Julio Montoya del Campo en representación del sindicato UGT

D. David Piedra Bordas en representación del sindicato SIEP

D. Josué Castillo Martínez en representación del sindicato UGT

D. Guillermo Rio Pérez en representación del sindicato CC.OO

Asiste también D. Fidel Cueto Arconada, en calidad de Gerente de la Sociedad 112 Cantabria S.A.U.

Preside:

D. Fidel Cueto Arconada en calidad de Presidente, declara abierta la sesión que se desarrolla siguiendo el siguiente orden del día:

PRIMERO: JORNADA LABORAL

La Gerencia propone la modificación, del **art. 13 JORNADA**, del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Servicio de Emergencias de Cantabria aplicable a los trabajadores del 112 Cantabria S.A.U, cuya redacción actual es:

“La jornada máxima ordinaria del personal del área de intervención, excluidos los técnicos y el jefe de intervención, en cómputo anual se establece en **1704 horas**, en la que se incluyen 21 horas para formación interna y 3 horas para reconocimiento médico, a realizar mediante turnos, según se establece en el artículo referente al horario. El personal de dirección, administración y servicios, así como los jefes de parque y los técnicos y los jefes de intervención, tendrán una jornada ordinaria de 37,5 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal, con las siguientes particularidades:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Los jefes de sala trabajarán un total de **1704 horas** anuales en régimen de turnos alternos de 12h, a establecer por la empresa.
- Los jefes de parque realizarán 37,5 horas con carácter general durante 4 días laborables de la semana, en horario de mañana”.

Afectando dicho cambio únicamente al número de horas laborales a las cuales hace referencia el convenio laboral, 1704 horas, pasando a ser **1680** el número de horas que tendrán que realizar como jornada máxima ordinaria anual.

El Comité muestra su conformidad a esta propuesta, que será trasladada al Consejo de Administración por parte de la Gerencia para su aprobación, tramitándose la correspondiente modificación del Convenio de conformidad con la normativa de aplicación.

SEGUNDO: INCREMENTO SALARIAL

El artículo 18 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (B.O.E. de 28 de junio), bajo la denominación de “*Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público*”, incorpora con el carácter de normas básicas (art 18.Once) una serie de disposiciones relativas al gasto de Capítulo I. En las mismas, se fija el límite del uno por ciento para el incremento global de las retribuciones del personal al servicio del sector público, incluido el de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia (art. 18.Uno b).

La citada Ley se ha publicado tras seis meses de vigencia de la Ley de Cantabria 1/2017, de 24 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2017.

No obstante lo anterior, la ley autonómica, en su artículo 24, denominado “*Criterios generales de la actividad económica en materia de gastos de personal*”, en el párrafo segundo de su apartado Uno, especifica:

“Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicabilidad, en los términos por ellas fijados, de las normas estatales dictadas con carácter de básicas en materia retributiva para el año 2017”.

En base a lo anteriormente expuesto, se propone el incremento de las retribuciones en un 1% a todo el personal de la entidad 112 Cantabria S.A.U, con efectos desde el uno de enero de 2017.

El Comité muestra su conformidad a esta propuesta, que será trasladada al Consejo de Administración por parte de la Gerencia para su aprobación.

Y, sin más asuntos que tratar se levantó la sesión siendo las 15:00 horas del día de la fecha, con el Vº Bº del Presidente, lo que se firma por cada uno de los intervinientes.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

D. José Luis Fernández Fraile

D. Julio Montoya del Campo

D. David del Valle Salas

D. David Piedra Bordas

D. Eugenio Saenz de Miera

D. Roberto Labrada Soto

D. Josué Castillo Martínez

D. Guillermo Rio Pérez

D. Fidel Cueto Arconada

2017/8657

CVE-2017-8657

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8658 *Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Unión Patronal de Autotransporte de Viajeros de la Provincia de Cantabria (UPAVISAN), depósito número 39000064.*

Se ha presentado, en fecha 8 de agosto de 2017, solicitud del depósito de la modificación de los Estatutos de la Unión Patronal de Autotransporte de Viajeros de la Provincia de Cantabria (UPAVISAN), (Depósito número 39000064), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria. Su ámbito territorial se desarrollará en la Comunidad Autónoma de Cantabria, estando integrada por todas aquellas personas físicas o jurídicas en calidad de empresarios transportistas con vehículos propios, que presten servicios en el transporte colectivo público de viajeros por carretera en cualquiera de sus ramas dentro de la provincia de Cantabria. siendo los firmantes del acta de modificación don Javier Gómez Acebo-Lasso, con DNI número 13686364F, como secretario general, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/1977, de 1 de abril 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 de la Unión Patronal de Autotransporte de Viajeros de la Provincia de Cantabria (UPAVISAN) 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, 26 de septiembre de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/8658

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8659 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Aspla Plásticos Españoles S.A., para el periodo comprendido entre 2017-2022.*

Código 39100191012014

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aspla Plásticos Españoles, S. A., para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2017 y el 28 de febrero de 2022, suscrito con fecha 27 de junio 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 los trabajadores afectados; 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, 28 de septiembre de 2017.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

XVI

CONVENIO COLECTIVO

01.03.2017 – 28.02.2022

PREAMBULO.-

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Tras varias reuniones, la Dirección de ASPLA PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa y los Delegados de las secciones sindicales de SITA-USO, UGT y CCOO, han suscrito con fecha 27 de junio de 2017 el presente XVI Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores de ASPLA - PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., que prestan servicios en sus centros de trabajo de Torrelavega (Cantabria), Calle Pablo Garnica 20 y Reocín, Polígono Parque Empresarial Besaya 29 (Cantabria), excluyendo los comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de Marzo de 2017, y tendrá una duración de cinco años, concluyendo el día 28 de Febrero de 2022, siendo prorrogado tácitamente por periodos de un año si alguna de las partes no lo denuncia con dos meses de antelación al final de su vigencia o de cada una de las posibles prórrogas. La denuncia se hará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

En caso de denuncia y una vez constituida legítimamente la mesa negociadora, el XVI CC se mantendrá vigente en todo su contenido hasta la firma de un nuevo CC, y como máximo hasta transcurrido un año, tal como recoge el art 86.3 del ET.

Artículo 3º.- SALARIOS Y REVISIÓN

1º Incremento salarial para el primer año de vigencia.

Al 01.03.2017 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1,90%.

2º. Revisión salarial para el primer año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2017. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 1,90%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 1,90%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2017, sirviendo como base los salarios al 28.02.2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

3°. Cláusula Resultado Extraordinario primer año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2017, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2017 a 28.02.2018), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2018).

No obstante, si el RE del ejercicio 2017 es igual o superior al 80% de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

4°. Incremento salarial para el segundo año de vigencia.

Al 01.03.2018 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1,90%.

5°. Revisión salarial para el segundo año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2018. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 1,90%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 1,90%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2018, sirviendo como base los salarios al 28.02.2018.

6°. Cláusula Resultado Extraordinario segundo año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2018, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el segundo año de vigencia (01.03.2018 a 28.02.2019), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2019).

No obstante, si el RE del ejercicio 2018 es igual o superior al 80% de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

7°. **Incremento salarial para el tercer año de vigencia.**

Al 01.03.2019 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2%.

8°. **Revisión salarial para el tercer año de vigencia.**

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2019. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2019, sirviendo como base los salarios al 28.02.2019.

9°. **Cláusula Resultado Extraordinario tercer año de vigencia.**

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2019, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el tercer año de vigencia (01.03.2019 a 29.02.2020), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2020).

No obstante, si el RE del ejercicio 2019 es igual o superior al 80% de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

10°. **Incremento salarial para el cuarto año de vigencia.**

Al 01.03.2020 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2%.

11°. **Revisión salarial para el cuarto año de vigencia.**

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2020. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2020, sirviendo como base los salarios al 29.02.2020.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

12°. Cláusula Resultado Extraordinario cuarto año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2020, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el cuarto año de vigencia (01.03.2020 a 28.02.2021), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2021).

No obstante, si el RE del ejercicio 2020 es igual o superior al 80% de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

13°. Incremento salarial para el quinto año de vigencia.

Al 01.03.2021 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,50%.

14°. Revisión salarial para el quinto año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2021. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2,50%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2,50%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2021, sirviendo como base los salarios al 28.02.2021.

15°. Cláusula Resultado Extraordinario quinto año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2021, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,50% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el quinto año de vigencia (01.03.2021 a 28.02.2022), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2022).

No obstante, si el RE del ejercicio 2021 es igual o superior al 80% de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,50% conforme se

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,50 % = 0,40% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Este Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su integridad, por ambas partes.

Artículo 5º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, Grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones mas beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

ARTÍCULO 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

- a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase o por cualquiera otra causa.
- b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo y las disposiciones legales vigentes en cada momento.

CAPITULO II

Artículo 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberán percibir un incremento que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto como mínimo, el 25% del salario base, cuyo porcentaje está comprendido en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.
- 6º.-
 - a) La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
 - b) Cuando se vaya a cubrir un puesto de trabajo que no esté a control y el operario que lo vaya a cubrir proceda de un puesto de trabajo a control, cobrará la prima media que haya obtenido en los tres meses anteriores hasta que este trabajo esté controlado debidamente. Este rendimiento se percibirá con carácter indefinido en el caso de no realizarse el control de dicho puesto. La Dirección de la Empresa establecerá la cantidad y calidad de trabajo que sus servicios técnicos estimen oportunos en cada momento y puesto de trabajo,
 - c) Cuando se modifique la gama de un puesto que ya estaba a control, el operario que sufra esta modificación cobrará la media de los tres meses anteriores, hasta que entre en vigor la mencionada modificación.
 - d) Los operarios que estando a control habitualmente dejen de estarlo por falta de trabajo o avería, cobrarán el 80 P.H. de rendimiento, hasta un día posterior al cambio de su puesto de trabajo, a cobrar siempre que el trabajo que se vaya a realizar esté a no control.
- 7º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- operatorio, proceso de la fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 8º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el Grupo y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.
- 9º.- La Comisión Mixta de Métodos y Tiempos tendrá las siguientes funciones:
- Recibir en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo.
 - La Empresa facilitará a los miembros de la Comisión Mixta un curso de formación, para que éstos posean conocimientos técnicos de métodos y tiempos.
 - La Comisión Mixta emitirá su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que le sean sometidas a trámite de informe.
 - Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

Composición:

La Comisión Mixta estará formada por un representante de cada Sindicato, con representación en el Comité de la Empresa, hasta un máximo de 3 miembros por los trabajadores; y por la Empresa el responsable de Racionalización, el Jefe de Personal y un representante de la Dirección de la misma.

Se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión Mixta.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, quedará sujeta a las mismas responsabilidades reguladas en el Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

- 10º.- El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:
- Notificar, por escrito, a la Comisión Mixta, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
 - Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.
 - Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la Comisión Mixta, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

comprobaciones del sistema del Departamento de Racionalización y de las Organizaciones Sindicales, y deberán emitirlo en término de quince días.

- 4) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la comisión Mixta, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.
- 5) Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.
- 6) Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas y otros incentivos.
- 7) La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:
 - a) **Actividad normal:** Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde al índice 60 (sistema Bedeaux) ó 100 (sistema centesimal).
 - b) **Actividad óptima:** Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 (sistema Bedeaux) y 140 (sistema centesimal).

ARTÍCULO 8º BIS.- FORMACIÓN

Para la puesta al día de los trabajadores en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral, en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán en la cuantía indicada en el Anexo II.

Tanto la selección como los contenidos de los cursos, se hará en función de las necesidades técnicas de formación concretas.

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada normal que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesario, siguiendo los trámites del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a viernes, como jornada máxima de promedio en cómputo anual. Se realizarán 1.760 horas de trabajo efectivo. La jornada anual se computará por años naturales de Enero a Diciembre, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 18 h.	

Se acuerda incluir en el XVI Convenio Colectivo dos nuevos horarios de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de seis meses.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 14 a 17 h.	

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
Mañanas	De 8 a 14 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 17 h.	

b) Personal a jornada continuada.

I) Trabajo a 3 Turnos.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso
3º Turno	De 22 a 6 h.	Descanso

II) Trabajo a dos turnos:

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso

III) Trabajo a un turno

	<u>Lunes a viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- (1) El sábado a todos los efectos se considerará como día ordinario de trabajo.

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 1.760 horas de trabajo efectivo en la vigencia del convenio, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

El personal será adscrito, según las necesidades de la Compañía, a alguno de los siguientes sistemas de trabajo:

1) Jornada Continuada a 3 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 2 de descanso, 7 días de trabajo - 2 de descanso y 7 días de trabajo - 3 de descanso.

2) Jornada Continuada a 2 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 3 de descanso y 7 días de trabajo - 4 de descanso.

Y así sucesivamente, elaborando la Dirección de la Empresa y el Comité las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada de 1.760, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

Quedan fijados el 1º de Enero y el 25 de Diciembre de cada año como días de descanso para los tres turnos que les toque trabajar en esas fechas. Para el turno que le toque descansar esos días, se fijarán otros días de descanso, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

- d) La Dirección de la Empresa**, podrá establecer otros horarios distintos a los anteriores, de acuerdo con la representación legal de los Trabajadores.

e) Normas Comunes a la Jornada Laboral.

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador, en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

El tiempo de bocadillo se medirá desde que se deje hasta que se reemprenda la labor que se está realizando.

La puntualidad en el Fin de Jornada para un trabajador en máquina a turnos, podrá tener una tolerancia de 10 minutos, como máximo únicamente, cuando éste quede correctamente relevado.

Cualquier incumplimiento de lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

Los tiempos de interrupción de jornada continuada, serán retribuidos en todos sus conceptos, excepto el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

f) Períodos de Inactividad.

En caso de Fuerza Mayor reconocida conjuntamente por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección, ésta última podrá utilizar las fechas de hasta 4 días de descanso de cada trabajador con el orden siguiente:

- 1º - Del exceso de jornada anual que para ese año tengan los trabajadores afectados.
- 2º - De vacaciones.
- 3º.- Expediente de Regulación de Empleo.

En los dos primeros casos, se abonará como Vacaciones, y cada trabajador podrá acordar con la Dirección la forma de recuperar estas horas antes de fin de año, si lo desee.

g) Flexibilidad de horarios y jornada partida.

Continuará vigente la flexibilidad de horarios para el personal técnico y administrativo de oficinas, es decir se dispondrá de hasta 10 minutos de flexibilidad en los horarios de entrada que deberán ser recuperados cada final de su jornada diaria.

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días, las cuales se desarrollarán en el siguiente horario:

MañanasDe 8 a 13 horas
Tardes De 15 a 18:00 horas.

h) Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la Dirección podrá disponer como jornada irregular de hasta 40 horas de la jornada anual efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Procedimiento de aplicación de la distribución irregular de la jornada:

a) CAUSAS. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular:

Se aplicará la distribución irregular de la jornada, cuando se produzcan causas técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.

Tales causas operarán siempre y cuando sea imposible destinar recursos humanos a otras máquinas, líneas o secciones de la fábrica.

b) Comunicación de la jornada irregular.

Una vez constatada la causa se notificará a los Representantes de los Trabajadores, así como a los trabajadores afectados. El preaviso mínimo será de 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

c) Recuperación de la actividad.

La recuperación será por turnos completos a excepción de aquellos puestos de trabajo que estén a jornada partida que será posible realizarla con la ampliación de la jornada hasta un máximo de dos horas diarias.

Sin perjuicio de cualquier tipo de acuerdo al que puedan llegar la Dirección de la Compañía y afectados, siempre que se respete la legalidad vigente con relación a los descansos mínimos, la recuperación de la jornada se podrá realizar en el transcurso del año natural.

La recuperación se realizará, preferentemente de la siguiente manera:

- Personal a jornada partida: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a turnos: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a Relevo continuo: los días de parrilla (días de imputación de los excesos de jornada) indicados en el calendario laboral de cada turno, con la excepción de aquellos que coincidan con sábados, domingos y/o festivos.
- En el caso de las secciones de fábrica cuyas parrillas se hayan fijado mayoritariamente en sábado y domingo, se exceptuará de la recuperación el domingo.
- Quedan excluidos del periodo de recuperación, el día 1 de enero, así como los días comprendidos entre el 24 y 31 de diciembre (ambos inclusive).

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia

La compensación de las horas de recuperación se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: Unidad x Unidad.

Artículo 10º.- GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados según se recoge en el Anexo IV.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Las Grupos Profesionales especificados en el citado Anexo, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Del Grupo 1 al 2.

Tras desempeñar durante los meses que a continuación se detallan con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros doce meses.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes doce meses.**

Los trabajadores de este Grupo percibirán como Salario Convenio las siguientes cantidades:

- **Sub-grupo 1-A: 60 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2**
- **Sub-grupo 1-B: 80 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2**

Del Grupo 2 al 3.

Tras desempeñar durante veinticuatro meses con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

No obstante para aquellos trabajadores que inicien su relación laboral con la compañía por medio de un contrato en prácticas según recoge el art. 27 del presente convenio con referencia al artículo 11.1 del ET, el cómputo de 24 mensualidades para ascender al Grupo 3, se iniciará una vez finalizada la modalidad contractual que originó su alta en la Compañía (que en ningún caso podrá ser inferior al plazo de ascenso global establecido en el Grupo 1).

Del Grupo 3 al 4.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

No obstante, transcurridos 12 años de antigüedad en la empresa, se promocionará automáticamente al siguiente Grupo, salvo que el aspirante mostrará su voluntad irrevocable de no aceptar las nuevas funciones adscritas al mismo.

Del Grupo 4 al 5.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de adecuación de Categorías a Grupos Profesionales establecidos por imperativo legal en el vigente Convenio Colectivo, así como por los ascensos de Grupos Profesionales por el transcurso del tiempo, indicados en los apartados anteriores, pueden coexistir en similares puestos o funciones, trabajadores adscritos a diferentes Grupos Profesionales. Por ello, es posible que tareas o funciones propias de Grupos Profesionales inferiores sean atendidas por trabajadores encuadrados en Grupos Profesionales superiores por haber alcanzado éstos el ascenso por el transcurso del tiempo o permanencia en los Grupos, sin que esta circunstancia pueda ser argumentada en reclamaciones cuyo objeto sea el ascenso de Grupo Profesional .

Del Grupo 6 al 9 (ambos inclusive).

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa.

Los cambios de Grupos profesionales que se realicen, serán comunicados al Comité de Empresa.

CAPITULO III

REGIMEN DISCIPLINARIO. SEGURIDAD Y SALUD. VACACIONES.

Artículo 11º.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 12º.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- 11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 12.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- 13.- El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en los comedores y vestuarios durante el tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

ARTÍCULO 13.- FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- 2.- Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque sea de distinta naturaleza) dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995, de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ARTÍCULO 14º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual y/o el consumo reiterado de sustancias estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados. Asimismo, cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.
- 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 16.- Ausencia sin causa justificada de tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- 17.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 15º.- SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normas reguladoras vigentes del procedimiento laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la Amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 16º.- SANCIONES MÁXIMAS

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

- a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 17º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a partir de su comisión, prescribirán: Las muy graves a los seis meses; las graves a los tres meses y las leves al mes.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Artículo 18° DESPIDO

De los despidos llevados a cabo, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, así como a los Delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En el caso de despido improcedente dictado por la Jurisdicción Competente, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reingreso del trabajador, concederá:

- a) A los trabajadores afectados mayores de 45 años o familia numerosa, el 40% del incremento sobre la indemnización fijada por la Jurisdicción Competente.
- b) El resto de los casos el 30% de incremento sobre la indemnización fijada por los citados organismos.
- c) El cálculo de estos porcentajes se hará sobre una indemnización máxima de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En el supuesto de que por disposición legal o sentencia judicial se estableciese una indemnización superior a la prevista en este artículo, ésta quedaría absorbida
- d) El contenido de estos apartados afecta a los trabajadores fijos de plantilla exclusivamente.

Artículo 19°.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE

Será de aplicación lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo aplicables.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por: En representación de los Trabajadores: 3 Delegados de Prevención, que serán miembros del Comité de Empresa y elegidos por éste; en representación de la Dirección: 3 representantes designados por la misma, que generalmente serán: el responsable de los Servicios Sanitarios; el Jefe de Seguridad y el Jefe de Personal.

1. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño. (Apdo. 3 del Artº 16 - L.P.R.L.)
2. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
3. Con independencia de las Competencias y facultades previstas en el Artº 39 L.P.R.L., el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá determinar en qué casos se debe efectuar un reconocimiento

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

médico extraordinario o requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá solicitar todos aquellos estudios medioambientales que considere oportunos.

4. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.
5. Los principios de la acción preventiva se aplicarán según el artº 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
6. En toda la ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los preceptivos valores límites umbral.
7. La Empresa, adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando para ello personal de Fábrica debidamente formado, cuya selección se hará entre el personal voluntario, el cual ejercerá sus funciones con carácter simultáneo a su trabajo.
8. El Comité de Seguridad y Salud será informado en las reuniones que éste mantiene, de los aspectos sobre Medio Ambiente realizados y / o propuestos.

Artículo 20º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacaciones, salvo el personal de Fuego Continuo, que disfrutará de 26 días laborables, garantizándose como mínimo 30 días naturales en todos los casos. De ellos, quedan fijadas las fechas siguientes:

1. 8 horas el 24 de Diciembre y 8 horas el 31 de Diciembre.

Se respetará siempre el cómputo anual de 1.760 durante la vigencia del convenio.

- 2.- Las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente, bien por semanas completas bien por ciclos de trabajo en los casos del personal adscrito a relevo continuo, salvo los días indicados en el apartado 1. No obstante, se podrán disfrutar hasta cuatro días en fechas de libre elección del trabajador, observando el límite del 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día. Estos cuatro días no se podrán tomar seguidos, solo se podrán tomar dos seguidos como máximo, debiendo esperar al menos un mes para poder disfrutar otros 2 seguidos. En este supuesto, la Empresa concederá el citado 15% dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.
- 3.- Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:
 - Salario Convenio.
 - Complemento personal de antigüedad.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Promedio de primas en jornada normal de los tres meses anteriores.
- Para el personal enfermo o accidentado, se tomará el promedio de prima obtenida en los días trabajados en los 3 meses anteriores. Si estos fueran inferiores a 30 días, se le aplicará la prima correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux.

Además se percibirán para todo el período de vacaciones las cuantías indicadas en el Anexo II.

Para la retribución de estos pluses en vacaciones, se operará de la siguiente manera:

Se pagará la parte proporcional del tiempo trabajado entre Enero a Diciembre de cada año en cada sistema o condición de trabajo. Por tanto:

- a) Cuando los trabajadores disfruten vacaciones reglamentarias percibirán estos conceptos en proporción a los meses que durante el presente año natural hayan estado y presumiblemente estarán dentro de dicho año.
 - b) En los casos de cambio de sistema de trabajo o condición, después de disfrutar el período vacacional, se regularizarán dichos pluses en más o en menos, en la nómina de Diciembre.
- 4.- El disfrute de las vacaciones por los trabajadores se hará con carácter preferente en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y será rotativo anualmente para aquellos trabajadores que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.
 - 5.- Si por necesidades del servicio, un trabajador se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de Julio, Agosto o Septiembre, a los meses de Octubre, Noviembre o Diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones.
 - 6.- El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre.
 - 7.- El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro, salvo lo establecido en el punto 8.
 - 8.- Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre), podrán disfrutarlas en el año siguiente.
 - 9.- Todo el personal de la Empresa podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- 10.- El trabajador aparte del período de vacaciones, podrá disfrutar de hasta CUATRO días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:
- a) De estos días de permiso, solamente una vez se podrán coger dos seguidos, o antes y después de sábados, domingos y festivos.
 - b) A los trabajadores de "Fuego Continuo" se les considerará como días festivos, aquellos que les corresponda descanso.
 - c) El trabajador deberá comunicar a la Empresa con tres días de antelación al menos, exceptuando los casos urgentes, el disfrute de estos días de permiso.
 - d) La Empresa concederá estos días de permiso siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día.
 - e) En el supuesto anterior, la Empresa concederá citado 15%, dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.
 - f) El disfrute de los días de permiso no retribuidos, no afectará al Plus de Asistencia.
 - g) Así mismo, el disfrute de los días de permiso no retribuido, no llevará aparejado el descuento correspondiente del descanso semanal complementario.
 - h) Estos cuatro días se podrán fraccionar en mitades, para acompañar al cónyuge e hijos a consultas médicas, aportando el justificante oportuno.

Artículo 21º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días laborables, (que serán 4 en el caso de parto con cesárea). De estos días, para los trabajadores de Fuego Continuo se garantiza un día laborable entre lunes y viernes, ambos inclusive.
- c) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres: 3 días naturales; por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales; por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos: 2 días naturales.
- e) Por fallecimiento de abuelos y nietos, por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- f) Por hospitalización, mientras dure la misma, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Se considerará hospitalización el ingreso previa asignación de cama. En el caso de intervención quirúrgica grave, es decir aquella que precise de anestesia total o la que precisándola, debido a circunstancias especiales no se le pueda aplicar, de cónyuge o hijos el permiso será de 3 días naturales.
- g) Por enfermedad grave, mientras dure la misma, siempre que no sea simultánea a lo previsto en el apartado f), de cónyuge e hijos consanguíneos: 3 días naturales. Por padres, hermanos, nietos y abuelos, por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. Por hijos políticos: 2 días naturales.
- h) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural. De igual manera se extiende este permiso a la asistencia a consultas de médicos de seguros privados de salud, siempre que su especialidad esté reconocida por la Cartera de Servicios Médicos y Quirúrgicos, del Servicio Cántabro de Salud.
- i) Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o curas en Consulta tanto de la Seguridad Social como de la Mutua de Accidentes de Trabajo, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previa presentación del correspondiente justificante, en el que deberá constar en todo caso la hora de salida del Consultorio.
La Empresa no abonará este tiempo, en el supuesto de no cumplir este requisito.
- j) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- k) Por matrimonio de padres, hermanos propios o hijos: 1 día.
- l) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la Legislación Vigente.
- m) Para exámenes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor.
- n) Por exámenes para el Carnet de Conducir: 1 día, presentando el correspondiente justificante y solamente la 1ª vez.
- o) En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.
En los supuestos de la licencia contemplada en el apdo. a), del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de 1 mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Se tendrá derecho a la licencia en todos los casos descritos anteriormente, aún cuando se repitan en una misma persona y año, salvo que se trate del mismo proceso, accidente o enfermedad.

En el caso de los apartados b), c), d), e), f), g) y h) del presente artículo, y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán los permisos con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamientos entre 75 y 170 Km.: UN DIA NATURAL.
- Desplazamientos superiores a 170 Km. y hasta 500 Km.: DOS DIAS NATURALES.
- Desplazamientos superiores a 500 Km.: TRES DIAS NATURALES.

Los desplazamientos arriba indicados, hacen referencia a las distancias entre el domicilio de la Empresa (TORRELAVEGA) y el lugar de destino.

La retribución a asignar al trabajador por día de permiso retribuido, será la que en el presente Convenio se asigne al Grupo Profesional correspondiente en el Anexo 1, más el complemento personal de antigüedad, en su caso.

Artículo 22º.- LICENCIA SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días, los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de doce meses.

En todo caso la concesión de la licencia aludida será potestativa por parte de la Empresa y siempre quedando suspendidas las relaciones laborales por citado período.

Artículo 23º.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. Cuando un productor no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de infracción a la Ley de Seguridad Vial, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - a) El trabajador deberá tener el permiso de conducir en regla, correspondiente como mínimo a la categoría del vehículo que lleve en el momento de producirse el hecho causante.
 - b) El trabajador en el plazo máximo de 10 días de su puesta en libertad desde la fecha de terminación de la detención o condena, deberá personarse en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste, se proceda a la readmisión de inmediato.

La inasistencia al trabajo por detención o prisión preventiva, se considerará en situación de excedencia hasta la puesta en libertad del trabajador, y su reincorporación al puesto de trabajo la tendrá que realizar en el plazo máximo de 10 días, presentándose en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste se proceda a la readmisión de inmediato.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, contenidas en el Apartado 4 del Art. 14.

- c) En el supuesto de cumplir con los apartados a) y b) el trabajador se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse el hecho causante.

Artículo 24º.- FIESTAS

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral oficial de Cantabria con las fiestas locales de Torrelavega, sin perjuicio de lo que para el personal de Fuego Continuo, se regula al efecto en el apartado c), del Art. 9º del presente Convenio.

Con independencia de los festivos que se disfruten, se realizará el cómputo anual de horas señalado en el Artº 9 del convenio.

El Calendario Laboral de Fiestas aplicable al personal de Jornada Normal y Jornada Continuada regulados ambos en los apartados a) y b) del Artº 9 del Convenio, será el detallado en el párrafo primero de este artículo.-

Artº 25º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIONES PARA LOS MAYORES DE 60 AÑOS

A los trabajadores incurso en este artículo se les concederá un periodo extraordinario de vacaciones según las condiciones siguientes:

1º.- Los trabajadores que una vez cumplida la edad mínima de 60 años, opten por finalizar su vida laboral en la empresa tendrán derecho al disfrute de las vacaciones extraordinarias en función de la escala descrita más abajo.

Los trabajadores que lleguen a los 65 años en activo, no tendrán derecho al disfrute de la Bolsa Especial de Vacaciones.

2º.- Para tener derecho al disfrute del periodo extraordinario de vacaciones será preciso acreditar 10 o mas años de servicio a la empresa.

3º.- Escala reguladora.-

A los 60 años	se disfrutarán	3,25	meses
A los 61 "	" "	3,05	"
A los 62 "	" "	2,85	"
A los 63 "	" "	2,65	"
A los 64 "	" "	2,45	"

Nota.- Estos periodos se refieren a días naturales

Artº 25º Bis.- JUBILACIÓN PARCIAL

En atención al Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se establece la posibilidad de acogerse a la modalidad de jubilación parcial, siempre y cuando se cumplan los

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

requisitos exigidos en la citada normativa. Con efectos a partir de la fecha de firma del Convenio, y en los términos previstos en el Anexo VI, el procedimiento descrito anteriormente se iniciará por la solicitud expresa realizada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de al menos tres meses al hecho causante.

Se adjunta como Anexo VI el PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Artículo 26º.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE E INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL.

Para el personal que se halle en situación de I.T. derivada de **Accidente Laboral** se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el 100% del Salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad en su caso, la empresa le abonará mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar este porcentaje.

Cuando un trabajador se encuentre con **Incapacidad Permanente Parcial o Total**, derivada de: Accidente de Trabajo de ASPLA; o de Accidente No Laboral; o de Enfermedad Común, la Empresa le proporcionará un trabajo siempre que se produzca una vacante y el interesado reúna las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar dicho puesto con eficacia. Cuando no sea posible la reincorporación al trabajo, y cause baja en la Empresa, ésta, previa comunicación al Comité, abonará al trabajador afectado la indemnización siguiente:

- a) Para el caso de trabajadores menores de 55 años: El Séxtuplo de la Base Reguladora que haya servido para el cálculo de la prestación económica que le corresponda.
- b) Para trabajadores de 55 o más años: El Cuádruplo de dicha Base Reguladora

No se tendrá derecho a lo expuesto en el párrafo anterior cuanto sean actividades profesionales retribuidas al margen de **ASPLA**.

En las bajas derivadas de **Enfermedad Común o Accidente No Laboral**, la Empresa complementará la prestación legal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 % de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación económica de Incapacidad Temporal (I.T.), por tal concepto.

Artículo 27º.- NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y AMPLIACIÓN DE PLANTILLA.

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores en la Empresa se ajustará al siguiente orden:

- a) Todos los trabajadores de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.
- b) Hijos de productores que estén inscritos en las Oficinas de Empleo y hasta un máximo de 2 hijos por trabajador.
- c) Los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo.
- d) Los incluidos en los apartados a) y b) se ajustarán al orden siguiente:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

1º.- Familia numerosa por orden de grado.

2º.- Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta el Grupo Profesional 5 inclusive.

CONTRATOS FORMATIVOS

En cumplimiento del artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, se determina que aquellos que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato de trabajo en prácticas percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 60% del Salario Convenio establecido para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses; asimismo para los siguientes doce meses la cantidad percibida no podrá ser inferior al 80% del Salario Convenio. No se podrá cubrir por medio de esta modalidad contractual el Grupo Profesional 1.

De acuerdo con el artículo 11.2 apdo. g) del Estatuto de los Trabajadores, la retribución del trabajador contratado para la formación será el 100% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, por todos los conceptos salariales en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATOS EVENTUALES

Ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al art.13.1.1 del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de 12 meses en un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

CONTRATOS POR OBRA CIERTA O SERVICIOS DETERMINADOS

Con los contratos de OBRA CIERTA O SERVICIO DETERMINADO se podrán realizar tareas o trabajos suficientemente identificados del resto por el volumen especial de trabajo que representan.

A tal fin, cuando se trate de participar en el proceso productivo, su identificación se hará a través del número de pedido interno.

Dado que el volumen especial de trabajo antedicho, repercute en el trabajo de toda la Empresa, el trabajador así contratado podrá ser destinado a cualquier labor del proceso productivo principal o de los servicios colaterales.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad, no supondrán una limitación a la modalidad contractual prevista en el Artº 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28º.- AYUDAS SOCIALES

1º.- Préstamos Ayuda Vivienda

El préstamo de ayuda a vivienda que se abrirá una vez al año, dispondrá de un Fondo de 20.000 euros anuales.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose dichos préstamos por orden de presentación de solicitudes.

Se fija la suma indicada en el Anexo II para cada petición de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento que lo regula.

2º.- Ayuda Discapitados.

Continuará vigente el fondo para subvencionar esta ayuda, al cual la Empresa aportará la cantidad recogida en el Anexo II.

3º.- Ayuda a Estudios conducentes a la obtención de un título o certificado de carácter oficial homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

El préstamo de ayuda a estudios dispondrá de un Fondo de 20.000 euros anuales conforme a los criterios establecidos en el Reglamento que desarrolla dicho préstamo y que queda adjunto como Anexo VII.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los estatutos correspondientes.

Las cantidades aquí recogidas se ajustarán a la regulación en materia fiscal y de cotización.

Artículo 29º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará al personal que por su trabajo lo necesite, de dos prendas de trabajo en el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

CAPITULO VI

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 30º.- GARANTÍAS SINDICALES

- 1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los trabajadores, 30 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses en que precisen asistir a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias, en cuyos casos el número de horas se elevará a 40

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

mensuales, sin computar a este efecto las que ya tengan gastadas en el seno de la Empresa.

Se preavisará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas el disfrute de estas horas. La Dirección no exigirá este plazo en casos de probada necesidad.

2º.- Se permite la acumulación del crédito sindical en los siguientes términos:

Única y exclusivamente podrán acumularse las horas atribuidas tanto a los miembros del comité de empresa como a los delegados sindicales detalladas en el artículo 30.1 del vigente convenio colectivo (30 horas), no pudiendo ser objeto de la acumulación en ningún caso las destinadas a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias que tan solo, y previa justificación, podrán ser utilizadas a título personal.

La acumulación será mensual, con lo que cada sección sindical generará una bolsa de horas con el objetivo de que sea utilizada por uno solo de sus miembros (incluido el delegado sindical). La acumulación solo se permitirá en jornada completa, y dentro del calendario laboral al que estuviera adscrito.

La acumulación necesariamente vendrá precedida de la presentación al Jefe de RRHH, por parte de la sección sindical, de un calendario mensual, (salvo para los casos que se pretenda la liberación total de uno de los miembros que sería como mínimo semestral y máximo anual) que recogerá la persona que disfrutará la acumulación, así como las horas y autorizaciones expresas de las personas que mensualmente aportarán a la bolsa. Dicho calendario se presentará con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del periodo antes citado (20 días en el caso de calendarios por encima del semestre).

Cuando el miembro del comité o delegado sindical designado para la acumulación, caiga en situación de IT, las horas revertirán a sus titulares cedentes en tanto dure tal situación.

Quedan derogados todos los acuerdos vigentes a la fecha, que estuvieran relacionados con esta materia, firmados entre la Empresa y cualesquiera secciones sindicales.

- 3º.- No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- 4º.- El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.
- 5º.- La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.
- 6º.- La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades. De esta manera, tanto el comité de empresa, como las secciones sindicales que tengan representación en el órgano unitario, utilizarán el local que hasta la fecha vienen usando, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 81 del ET, y en el art.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

8.2.c) de la LOLS; estableciendo entre ellos, y dando conocimiento a la empresa, los criterios de uso y disfrute en base a la proporcionalidad de su representatividad.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso.

- 7º.- Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tablones de Anuncios ubicados en cada comedor, comunicados, previa información a la Dirección de la Empresa.
- 8º.- En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 31º.- RETRIBUCIONES

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

Tabla Salarial del Anexo I, el Salario Convenio comprende: El Salario Base, que establecía la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, así como el 25% que como mínimo corresponde a un trabajador normal y laborioso en su trabajo, que establecía igualmente el Art. 73 de dicha Ordenanza Laboral.

- **Complementos Salariales:**

a) Personales.

Derivados de las condiciones personales del trabajador, como Antigüedad (Complemento Personal Art 33); Complemento Personal Individual (C.P.I.)

b) Del puesto de trabajo

Tales como Plus de Nocturnidad, s/regula el Artº 34; Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiesta, Plus Noche de Fuego Continuo, según el Artº 35, y Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad según regula el artº 39.

c) Por cantidad o calidad de trabajo

Tales como: Prima Directa, s/regula el Artº 38. Prima Indirecta, según Artº 43. Plus de Asistencia, según Artº 36.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

d) De vencimiento periódico superior al mes

Pagas Extras de Beneficios, Verano y Navidad,
s/regula el Artº 42 del Convenio.

Artículo 32º.- NÓMINAS Y ANTICIPOS

Nómina. Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- b) Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 7 del mes siguiente al que la misma corresponda.
- c) El día 22 de cada mes la Empresa abonará un anticipo de 300 euros, por trabajador correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

En el Anexo III figura el modelo de recibo de salarios donde se detallarán los haberes salariales del artículo anterior y los que procedan legal o convencionalmente, así como los descuentos igualmente procedentes. Asimismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Anticipos. La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor y con una antelación de 48 horas.

Artículo 33º.- ANTIGÜEDAD

1.- Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo I.

2.- Al personal que tenga periodos trabajados en la plantilla de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de Antigüedad (trienios y/o quinquenios) .

Este reconocimiento de este derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

3.- a).- Para calcular los citados periodos trabajados, se tomaran como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social nº 39/18.959 de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

b). Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de "Antigüedad", un nuevo concepto salarial como Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: "C.P.I. Mayor Antigüedad" por el mayor importe que corresponda por ello.

4.- El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la "Fecha de pase a fijo de plantilla", que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan; y otra fecha será la "Fecha Devengos de Antigüedad" que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y Quinquenios.

Artículo 34º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores cuya jornada comienza a partir de las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente percibirán la cantidad fijada en el Anexo II por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Se garantiza la percepción de este complemento durante los cinco días de relevo, cuando el trabajador haya comenzado el turno de noche, trabajando una noche completa y sea cambiado de turno por necesidades organizativas de la Empresa.

Artículo 35º.- PLUS DE FUEGO CONTÍNUO

Para los trabajadores que tienen su régimen de trabajo a "Fuego Continuo" según se prevé en el apartado c), del artículo 9 de este Convenio, se establece un complemento fijo por mes en concepto de Plus de Fuego Continuo y, la cantidad por día festivo no domingo trabajado, que aparecen recogidos en el Anexo II.

Apartado a) Los trabajadores que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo y posteriormente, y sin haber completado un ciclo completo de 3 cambios de turno, sean excluidos de esta modalidad de trabajo, tendrán garantizado el complemento económico correspondiente a un mes.

Apartado b) Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo (es decir, que haya completado un ciclo de tres cambios de turno) y sea desplazado temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo, hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

Esta garantía se ampliará a dos meses si el trabajador llevara en este régimen de trabajo más de 5 años.

Artículo 36º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo en la cuantía señalada en el Anexo II para cada trabajador, cualquiera que sea su Grupo Profesional.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes, con la única excepción de las ausencias por causas no recogidas dentro de la definición de absentismo laboral.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

de absentismo laboral.

El plus tendrá una retribución y graduación según se detalla en la siguiente escala, que recoge los porcentajes de retribución con relación a las faltas.

0 faltas 100%
1 falta 50%
2 faltas 35%

A efectos de este artículo, se consideran faltas no computables para absentismo las motivadas por las causas siguientes:

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).
- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).
- Permisos no retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de este Convenio).

Se entiende por falta al trabajo a efectos del presente artículo, la ausencia al mismo en jornada completa.

Igualmente las ausencias parciales, se computarán en suma durante el mes correspondiente, considerando que cada 8 horas completan una falta.

Al resto de horas se le aplicará la parte proporcional del tramo a que correspondan.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador se incluirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días trabajados.

Artículo 37º.- ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 5% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todos los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

- al 4,9%Según Anexo II

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Sobre este importe se irá aumentando por cada décima que se logre de reducción de absentismo, las cifras que describen en dicho Anexo II.

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,99%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual, mensualmente en el recibo de salarios, y corresponderá a la mensualidad anterior.

Se creará una Comisión de Vigilancia formada por tres miembros del Comité de Empresa, para revisar los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como de velar por la reducción del absentismo.

Artículo 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad indicada en el Anexo II.

Artículo 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1.- En caso de determinarse la excepcional existencia de uno de ellos, o dos a la vez, o los tres a la vez, se abonará a los trabajadores afectados una cuantía única que compensará los tres supuestos, mientras persista dicha circunstancia o circunstancias .

2.- La cuantía de dicho plus será la expuesta en el Anexo II.

Se percibirá este plus en vacaciones según la regulación al efecto del artº 20.

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y/ o peligrosidad, dejarán de abonarse las citadas cuantías no teniendo por tanto carácter consolidable. Así, en el concreto caso de la penosidad por ruido, aquellos trabajadores cuyo trabajo, labor o actividad se clasifique por debajo de los 80 dB(A) no cobrarán el plus objeto de este artículo. A los efectos de penosidad por ruido (situación en la que se superan los 80 dBA de exposición), el Sº de Prevención de la empresa mantendrá actualizadas las mediciones sonométricas de los diversos puestos de trabajo, realizando las mediciones necesarias con la presencia de todos los Delegados de Prevención.

Artículo 40.- PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACIÓN DE INCREMENTOS DE TARIFA DE TRANSPORTES URBANOS.

Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Artículo 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la regulación de las horas extras, de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Las horas extraordinarias serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior al que en cómputo anual establezca la ley en cada momento.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- 2) A efectos de reducir al mínimo posible el número de las horas extras, se observará lo siguiente:
- Horas extras habituales: supresión.
 - Horas extras por causas de fuerza mayor, para reparar siniestros, averías u otros análogos, cuya no realización produzca graves perjuicios o riesgo de pérdida de materias primas: realización.
 - Horas extras estructurales: Realización, cuando no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, según prevé la legislación vigente.

Se considerarán horas extras estructurales las realizadas por los siguientes conceptos:

- Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La cotización adicional por Horas Extras motivadas por causas de fuerza mayor y las Horas Extras Estructurales, si hubiera, se cotizarán según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

- 3) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas y sus causas.

Según ello se determinará el carácter y naturaleza de las horas extras, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, si procediera.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- 4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora queda señalado en el Anexo II como valor único para todos los Grupos Profesionales.
- 5) Se establece que el trabajador podrá optar por el cobro de las horas extras o su descanso, previo acuerdo con su Jefe inmediato, a razón de: 1,75 horas normales cada hora extra trabajada.

Artículo 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Beneficios, verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días naturales cada una, del salario Convenio y complemento personal de antigüedad.

Además, se abonará una cantidad en concepto de Plus de Asistencia, de igual cantidad que un mes ordinario en cada una de las tres pagas.

Asimismo para aquellos trabajadores con estructura salarial diaria y que necesariamente perciban los conceptos "Prima Directa y/o Prima Indirecta", percibirán la cantidad establecida en el Anexo II, en cada una de las tres pagas extras, en concepto de Complemento de Prima en Pagas".

Estas pagas se abonarán los días 14 de Abril, Julio y Diciembre.

La paga de Beneficios se abonará y corresponderá a Ejercicios vencidos.

Para el personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará mencionada gratificación, prorrateando el importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado.

Artículo 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA

El complemento personal individual se verá incrementado según se detalla en el art. 3, asimismo la Prima Indirecta queda fijada en el Anexo II.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44º.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de lo previsto en el artículo 85º, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por seis miembros, tres de la Parte Social y tres de la Parte Económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91º del E.T.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 47, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82°.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

SOCIAL

Titulares

- D. Eusebio Fernández Alonso
- D. Enrique Barreda Landeras
- D. Carlos Saiz Gómez

Suplentes

- D. Álvaro Fernández Saiz
- D. Luis Carlos Campo Gutiérrez
- D. Joaquín Candás Jorge

ECONOMICA

Titulares

- D. José M^a Roncal Berruezo
- D. Jesús Ángel Santiago González
- D. Marcelino Gutierrez Orcajo

Suplentes

- D. Javier González Fernández
- D. Jesús Alonso Andrés
- D. Francisco Gandarillas Gómez

Artículo 45.- SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresa, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82°.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Artículo 46. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

La Empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la Empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La Empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Se adjunta como Anexo V el PLAN DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ASPLA, PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A., vigente en la actualidad.

Disposición Adicional Primera

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA

TABLAS SALARIALES XVI CONVENIO COLECTIVO 1º AÑO DE VIGENCIA

ASPLA, PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES		GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN MENSUAL				GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN DIARIA			
		SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIG/ HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIG/ HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO
GRUPO 9	DIRECTOR	3.054,93	0,28404	68,17	136,34				
GRUPO 8	GRUPO PROFESIONAL 8	2.490,32	0,23054	55,33	110,66				
GRUPO 7	GRUPO PROFESIONAL 7	1.916,43	0,17722	42,53	85,07				
GRUPO 6	GRUPO PROFESIONAL 6	1.631,80	0,15059	36,14	72,28				
GRUPO 5	GRUPO PROFESIONAL 5	1.416,28	0,13056	31,33	62,67	46,69	0,12913	30,99	61,98
GRUPO 4	GRUPO PROFESIONAL 4	1.351,59	0,12470	29,93	59,86	44,55	0,12333	29,60	59,20
GRUPO 3	GRUPO PROFESIONAL 3	1.298,20	0,11819	28,37	56,73	42,80	0,11689	28,05	56,11
GRUPO 2	GRUPO PROFESIONAL 2	1.273,39	0,11614	27,87	55,75	41,97	0,11486	27,57	55,13
GRUPO 1	SUB-GRUPO 1-B	1.018,78				33,59			
	SUB-GRUPO 1-A	764,09				25,19			

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO II

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 1º AÑO VIGENCIA

- **ARTÍCULO 8º BIS.- FORMACIÓN:** 7,80 euros hora
- **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo:	305,52 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ 104,78 euros	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
Total	410,30 euros	
3 Turnos	104,78 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	82,12 euros	Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac

- **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**
 - PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
 - AYUDA DISCAPACITADOS: 1.019,06 euros anuales para cada caso el 1º año.
- **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 15,49 euros noche trabajada.
- **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**
 - PLUS FUEGO CONTINUO: 305,52 euros
 - DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 71,76 euros
- **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 63,99 euros mensuales
- **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 4,9%	1.896,42 euros
Del 4,9% al 4,5%	474,12 euros la décima
Del 4,5% al 4,0%	521,50 euros la décima
Del 4,0% al 3,5%	616,32 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	711,14 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	817,82 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	940,49 euros la décima
Del 2,0% al 0%	1.081,57 euros la décima

- **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,0894 euros punto
- **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 82,12 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 3,94 euros por cada día no trabajado).
- **ARTÍCULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** 15,26 euros hora
- **ARTÍCULO 42º.- PAGASA EXTRAORDINARIAS:**
 - COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 333,29 euros
- **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**
 - PRIMA INDIRECTA: 1,4333 euros.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO III

MODELO RECIBO DE NOMINA

aspla
PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.C.	Nº MATRÍC.	Nº S.S.
GRUPO PROFESIONAL: ANTIGÜEDAD: CUENTA BANCARIA:		

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CÁLCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES
ACUMULADOS ANUALES				
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.	RETENCION I.R.P.F.	RETENCION B. SOCIAL		

TARIFA	1 / 12 PAGAS EXTRAS	BASE C.G.S.S.	BASE SEG. ADC.	BASE HORAS EXTRAS	BASE I.R.P.F.	TOTAL DEVENGADO	TOTAL RETENIDO

PERIODO LIQUIDADO

LIQUIDO A COBRAR

CVE-2017-8659

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO IV
DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES

En este Anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Compañía, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Desarrollo y Calidad.
- e) Administración/RRHH/Informática.
- f) Comercial.

Uno de los factores que más incidencia tiene con relación a los Grupos Profesionales es el correspondiente a la Formación de los trabajadores de la Compañía. No existe en el Catálogo Formativo nacional o autonómico, público o privado, una correspondencia con el proceso de producción o transformación utilizado por la misma. La transformación de materias plásticas, sus procesos auxiliares y/o secundarios, no son tratados con la necesaria profundidad dentro del sistema educativo que permita disponer en el mercado laboral de personas que dispongan de los conocimientos teóricos/prácticos necesarios para que después de un breve periodo formativo, se conviertan en profesionales del área o sector. Por ello, los conocimientos que se requieren deben de ser adquiridos dentro de la organización, necesitando púes, de periodos de adiestramiento y asimilación, siendo esta situación, la que en gran medida condiciona el desarrollo de los Grupos Profesionales que en este capítulo se presentan.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. También se incluyen aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la compañía. Por ello la experiencia y adquisición de conocimientos, se comportan como factores fundamentales en el desarrollo de las tareas de este Grupo sirviendo como elemento diferenciador, única y exclusivamente, a la hora de establecer el importe correspondiente al Salario Convenio, que quedará de la siguiente manera:

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros doce meses: 60 % del Salario Convenio del Grupo 2.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes doce meses: 80 % del Salario Convenio del Grupo 2.**

Formación: La formación exigible será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio, aunque aquellos que posean formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria deberán de acreditar experiencia profesional en entornos industriales o fabriles. De igual manera, reunirán las condiciones requeridas aquellos que estén en posesión de Certificados de Profesionalidad relacionados con las funciones descritas en este grupo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a) Operaciones auxiliares encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales de las funciones propias de los Grupos encuadrados entre el 2 y 5.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

b) Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

c) Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, repasar o desechar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.

d) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, y transporte manual.

e) Trabajos de carga de tolvas y limpieza.

f) Operaciones de limpieza (aun utilizando maquinaria al respecto) y auxiliares.

g) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.

h) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería, sin gestiones complejas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, o bien han sido asimilados con eficacia y destreza en el Grupo anterior

Se incluyen también todas las funciones encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales propios de los Grupos encuadrados entre el 3 y 5.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Actividades de ayuda o trabajos auxiliares en los procesos de elaboración de productos derivados de extrusión, impresión, confección, soldadura y/o corte, mezcladora, y otros procedimientos mecánicos o manuales, y similares.

b) Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, molinero, carga y descarga de las máquinas.

c) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., del personal que se inicia en la práctica de las mismas.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

d) Tareas de ayuda en almacenes y transporte interno que, además de labores de carga y descarga, puedan implicar otras complementarias de los almacenes.

e) Trabajos auxiliares en materia de garantía y aseguramiento de la calidad.

f) Trabajos básicos y elementales de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.

g) Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial ni conocimiento de idiomas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando están basadas en el desarrollo de órdenes establecidas y se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o por la experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladoras o similares.

b) Responsable o maquinista de una o varias máquinas extrusoras, que con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.

c) Tareas elementales de medición y control precisando del conocimiento y manejo de material e instrumentación de laboratorio.

d) Trabajos de recuperación y clasificación de diferentes materiales.

e) Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

f) Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

g) Tareas elementales en administración o en, tales como registro, cálculo,

facturación grabación de datos o similares.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

h) Tareas de lectura, anotación, vigilancia, diseño y regulación bajo instrucciones elementales detalladas en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

i) Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

j) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

k) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial sin el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladora o similares, que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión.

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad sobre un producto, desarrollo o turno, con un alto grado de satisfacción.

d) Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculos sencillos de precios, valoraciones de ofertas, de pedidos, de suministros, etc. Trámites simples ante organismos oficiales relacionados con la división de RRHH.

e) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería,

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

electricidad, torno, fresadora, etc., con alta suficiencia y capacidad, que permite resolver la mayoría de los requisitos de su especialidad.

f) Tareas de programación, anotación, vigilancia técnica, diseño y regulación siguiendo planes precisos detallados en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

g) Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

h) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

i) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial con al menos el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, que en la mayoría de los casos viene acompañada de funciones de mando sobre uno o varias personas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas impresoras, soldadura y/o corte, inyección mezcladoras o similares, que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad con plena eficacia de un producto, desarrollo o turno, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas.

d) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

otros componentes de la división, confeccionar estados, estudios de ofertas, gestiones básicas bancarias, balances, costos, provisiones de tesorería y análogos.

e) Tareas de vigilancia técnica, programación y diseño siguiendo programas detallados en los procesos industriales que precisa únicamente de la fiscalización final de los procesos.

g) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacitación al más alto nivel, que permite resolver todos de los requisitos de su especialidad, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas.

h) Administración o coordinación comercial con dominio de al menos de un idioma extranjero y conocimientos a nivel alto de otro idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etc.).

b) Tareas de carácter técnico, que precisa de los conocimientos de nivel académico adecuados y que impliquen supervisión y valoración técnica de un proceso o sección de fábrica.

c) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería, seguimiento de presupuesto, gestión bancaria, y análogos; en base al procedimiento administrativo-contable establecido al efecto, desarrolladas al más alto nivel.

d) Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

e) Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

f) Tareas de ayudante comercial, de promoción o ventas en una Delegación, división, producto o desarrollo.

g) Programadores Informáticos.

h) Tareas que impliquen la responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de prevención.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 8.

También pueden incluir funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.

b) Analistas de aplicaciones informáticas.

c) Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento, servicios, etc.

d) Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una unidad.

e) Tareas comerciales como responsable de Delegación, división, producto o desarrollo, que pueden venir acompañadas de funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su división o departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 9.

Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 9

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo además de cumplir todas o la mayoría de las funciones descritas en el grupo anterior, coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento global de la empresa. Por ello, sus funciones se centran en la presentación ante la propiedad física o jurídica de la misma, de las propuestas encaminadas al desarrollo estratégico futuro de la misma, la presentación de presupuestos económicos y comerciales, la política industrial y de inversiones, etc.,

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO V

PLAN DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES

Plan de Igualdad
de Trato y Oportunidades
entre Mujeres y Hombres

PLASTICOS ESPAÑÓLES, S.A.



Torrelavega, a 30 de noviembre de 2011

Índice

Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad

Diagnóstico de situación

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

CVE-2017-8659

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

El Plan de Igualdad

Definición y objetivo

Aplicación del Plan de Igualdad

Ámbito de aplicación

Medios

Vigencia

Estructura del Plan de Igualdad

Área de acceso al empleo

Área de conciliación de la vida laboral y familiar

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Área de retribuciones

Área de Comunicación

Protocolo de Acoso Sexual y Moral

Evaluación y seguimiento del Plan

La Comisión de Igualdad

Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES S.A.(en adelante PLASTICOS ESPAÑOLES) se suscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y de acuerdo al compromiso establecido en el art.45 de su Convenio Colectivo 2010-2014.

La Ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por tanto, el cumplimiento de esta doble exigencia, el respeto a la política social de la empresa y a la normativa vigente, impulsan a la empresa a desarrollar el presente Plan de Igualdad.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES, la empresa firmó un convenio de colaboración con una entidad externa, Grupo Clave Servicios Empresariales (en adelante Grupo Clave), a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades en su empresa.

Para ver los resultados pormenorizados del estudio diagnóstico deberán remitirse al documento **"Informe Diagnóstico sobre la Situación de Igualdad de Oportunidades en Plásticos Españoles, S.A."**.

Algunos de los resultados obtenidos deberán dar lugar a medidas correctoras que estarán contempladas en el Plan de Igualdad con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente de las mujeres que forman parte de la plantilla; dar las mismas

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

oportunidades de acceso al empleo y a la formación a mujeres y hombres; potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres y hombres y por último hacer visible suficientemente en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

Elaboración y Aprobación del Plan de Igualdad

El diagnóstico de situación realizado por Grupo Clave, es el resultado del análisis de los datos objetivos proporcionados por la empresa, la encuesta de opinión dirigida a toda la plantilla, la información proporcionada por el Comité de Empresa y todo ello puesto en común en diversas reuniones de trabajo celebradas entre consultoras de Grupo Clave y la Comisión de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES.

La Comisión de Igualdad, es un grupo de trabajo creado para analizar la situación en la empresa, y está formado por representantes tanto de la empresa como por representantes de los trabajadores/as. Las personas que lo componen son:

En representación de la empresa:

Dña. Silvia de la Puente Alonso
D. Jesús Ángel Santiago González
D. Marcelino Gutierrez Orcajo

En representación de la plantilla:

D. José Luis Sánchez Pérez - SITA USO
D. Carlos Saiz Gómez - CCOO
D. Enrique Barreda Landeras - UGT

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han debatido los resultados obtenidos del diagnóstico y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora en general, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico arroja peores resultados.

Por ello, la Comisión de Igualdad ha decidido aprobar dicho plan en Torrelavega, a 21 de diciembre de 2011.

El Plan de Igualdad

Definición y Objetivo

Según el artículo 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., concibe un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en PLASTICOS ESPAÑOLES. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, y acceso a promoción y formación dentro de PLASTICOS ESPAÑOLES.

Con este Plan de Igualdad, la empresa espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la conciliación de la vida laboral y personal de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

las trabajadoras y trabajadores, todo ello orientado a avanzar en la responsabilidad social de la empresa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES será:

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que presten sus servicios en la sede de la empresa sita en Torrelavega.

En la medida de sus posibilidades, PLASTICOS ESPAÑOLES procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad tanto en el ámbito interno como fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

PLASTICOS ESPAÑOLES pondrá los medios materiales y humanos que se requieran al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del Plan.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de 4 años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas:

- Acceso al empleo
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Clasificación profesional, promoción y formación
- Retribuciones
- Comunicación
- Protocolo de acoso sexual y moral

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Para cada una de estas áreas, se detalla la situación de la que se parte y se plantean unos objetivos, detallándose, a continuación, las acciones previstas para alcanzarlos.

Debemos de tener en cuenta que al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A. y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

I. Área de acceso al empleo

La política de Acceso al Empleo en PLASTICOS ESPAÑOLES, debe ser un área de mejora en aras de ir acercando a largo plazo una representación paritaria entre hombres y mujeres. La contratación de mujeres en los últimos años es muy inferior a la de hombres, y por ello deberá favorecerse en la medida de lo posible la contratación de mujeres a todos los niveles y categorías de la organización.

Por lo tanto, el objetivo en esta área es potenciar la incorporación de mujeres en los puestos en los que sí existen candidaturas profesionales femeninas en el mercado de trabajo, así como estudiar la viabilidad de incorporar mujeres en los puestos donde no están representadas.

MEDIDAS

- Difundir las ofertas de empleo desde la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades, eliminando el lenguaje sexista
- Informar y sensibilizar a las agencias de selección, empresas de trabajo temporal, centros de formación y otros colaboradores en el reclutamiento de candidaturas del compromiso de la empresa con la Igualdad.
- En aquellos procesos de selección para cubrir puestos en categorías en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas, en igualdad de condiciones e idoneidad, se tendrá en cuenta, como un elemento más

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

de decisión, el porcentaje de representación de ambos sexos en la categoría y nivel en el que exista la vacante.

- Revisión de los criterios de selección y protocolos de entrevistas para erradicar aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Formación específica en la sensibilización en materia de Igualdad a las personas responsables de acometer los procesos de selección.

II. Área de clasificación profesional, promoción y formación

En materia de promociones internas, si bien en el último año el resultado es favorable para las mujeres, también cabe destacar que las mujeres promocionan en el aspecto salarial frente a los hombres que, en su caso la promoción ha conllevado ascenso de categoría.

Por otro lado, en materia de formación si bien no se observan aspectos discriminatorios en la política aplicada por la empresa, deberá potenciarse la participación de las mujeres en programas formativos para apoyar su desarrollo profesional dentro de la organización.

Por todo ello, los objetivos en esta área serán promover las oportunidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y potenciar dicha situación mediante el acceso a formación de las mismas, reduciendo así las desigualdades existentes en la empresa y garantizando el respeto al principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

MEDIDAS

- Incluir un módulo de Igualdad de Oportunidades dentro del Plan de Formación anual para potenciar la sensibilización de la plantilla en esta política de la Empresa.
- Incluir en futuros Planes de Formación acciones formativas en Habilidades Directivas dirigidas a mujeres con potencial de desarrollo en las áreas de la empresa donde ya tienen representación.
- Establecer convenios o acuerdos con Institutos y Centros de Formación encaminados a fomentar la contratación de mujeres para cubrir puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Formar a todo el personal directivo y de mando en igualdad de oportunidades, independientemente de que se emprendan otras acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla.
- Establecer un sistema de promoción que evite aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias y establecer un compromiso de respeto al principio de Igualdad de oportunidades.
- Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad

III. Área de retribuciones

En cuanto a la política retributiva de la empresa, aún no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo, si se contemplan conceptos de retribución que se negocian de forma individual.

El objetivo en éste área será garantizar el principio de igualdad en materia salarial de mujeres y hombres en puestos equiparables.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

MEDIDAS

- Garantizar que la incorporación de mujeres en áreas y categorías donde actualmente no están representadas, sea en las mismas condiciones que los hombres.
- Garantizar la eliminación de sesgos sexistas en los criterios de baremación de los conceptos negociables individualmente.
- Aplicar una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios.

IV. Área de conciliación de la vida laboral y familiar

En este área, la empresa muestra una buena disposición a la hora de adoptar medidas temporales que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del los/as trabajadores/as que lo solicitan.

Partiendo de esta situación, el objetivo será establecer medidas que garanticen el disfrute de éste derecho, mediante acciones informativas y de difusión a toda la plantilla acerca de las medidas de conciliación existentes y que están a su alcance, haciendo un especial hincapié en la sensibilización del colectivo masculino en esta materia.

MEDIDAS

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Difusión de las medidas recogidas en la normativa existente relativa a Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- Se facilitará formación de reciclaje profesional a las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares
- Informar y concienciar al colectivo masculino sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.
- Estudiar la posibilidad de que en la próxima negociación colectiva, se contemplen mejoras de flexibilidad horaria viables para la empresa, que favorezcan la conciliación y no perjudiquen las necesidades del servicio.
- En el caso de que se quisiera disfrutar de la hora de lactancia (pueden disfrutar indistintamente ambos progenitores en caso de que ambos trabajen) en días seguidos, estos se calcularían a razón de una hora diaria, hasta que el niño/a alcance los nueve meses.

V. Área de comunicación

En la actualidad la empresa no tiene establecido un protocolo de comunicación, por lo cual el objetivo en esta área será la de garantizar el respeto a la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en todas las comunicaciones, tanto externas como internas, de la empresa.

MEDIDAS

- Revisar la documentación actual y la que se vaya produciendo, para evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas, en especial las ofertas de empleo, la página Web, las comunicaciones internas y tableros de anuncios.
- Capacitar al personal encargado del área comunicación en buenas prácticas en la utilización del lenguaje no

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

sexista, para que asesore a todo el personal de la empresa.

- Editar y dar acceso a toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez esté aprobado.
- Difundir las acciones desarrolladas en materia de Igualdad internamente y fuera de la empresa, cuando ello sea posible.

VI. Protocolo de acoso moral, sexual o por razón de

sexo

Prevención del Acoso Sexual y Moral en el trabajo. Procedimiento de Actuación.

La Dirección de Plásticos Españoles, S.A., consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al Acoso, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, establecer un Protocolo que sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, y signantes del presente Protocolo, son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

Como principios básicos se declaran los siguientes:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, y en lo que respecta al acoso moral, al menos, como falta grave.

3º.- Por parte de la Empresa, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la empresa) del denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá de forma clara e inequívoca ésta política, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a los directivos, cuadros intermedios, así como a los Delegados de Prevención, o en su caso, a las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de las medidas a adoptar para la prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

7º.- Se facilitará la asistencia psicológica y facultativa de la víctima o víctimas, cuando estas lo requieran.

Definiciones y elementos característicos:

A los efectos del presente Protocolo, se define como:

A) Acoso Sexual: El comportamiento físico o verbal no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta/s, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

B) Acoso Moral: Es aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Moral, las conductas definidas en el párrafo anterior realizadas por cualquier empleado/a o grupo de empleados/as, mediante ataques a la/s víctima/s con:

a.- Medidas organizativas tales como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo y/o terceros, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante.

b.- Ataques a sus relaciones sociales para buscar el aislamiento social, tales como: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

c.- Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes, de forma sistemática y discriminatoria a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpido/a o inepto/a darle a entender que tiene problemas psicológicos, mofarse sistemática y discriminatoriamente de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

d.- La utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

e.- Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

f.- Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

g.- Propagación de rumores con la intención de difamar.

Procedimiento:

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/las empleados/as que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual y/o moral.

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia en la que indicarán en la medida de lo posible, con la mayor precisión, las circunstancias del caso y siguiendo el siguiente proceso:

a.- La comunicación, que habrá de dirigirse al Responsable de Recursos Humanos o por delegación de éste a la persona que se establezca, podrá ser realizada en cualquiera de las formas siguientes:

-Directamente por la persona o personas acosadas.

-Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de una situación de esta naturaleza bien a través de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (Comités de Empresa, Delegados de Personal), bien a través de las Organizaciones Sindicales o de los Delegados de Prevención. En estos casos, con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se concederá trámite de audiencia a la presunta víctima.

b.- La denuncia se hará por escrito, y en la misma constarán la identificación, y firma del denunciante y se expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios de prueba que estime convenientes, cuya pertinencia será resuelta por el instructor.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

El Responsable de Recursos Humanos o, por delegación de éste, la persona establecida a los efectos, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes, podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto...etc) sin perjuicio de las facultades que a este respecto corresponda al equipo instructor, una vez designado.

c.- En el plazo de cinco días naturales siguientes a la recepción formal de la denuncia, el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a los efectos, incoará expediente y nombrará una persona o equipo Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la/s persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de 10 días naturales para contestar a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, si los responsables antes indicados (el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a tales efectos) tuvieran conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas las comprobaciones oportunas, podrán impulsar de oficio el procedimiento aquí descrito.

d.- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s víctima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

e.- El Instructor no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, el nombramiento del Instructor podrá recaer en persona ajena a la empresa.

f.- El Instructor llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, empleados o terceras personas, entrevistas con los interesados, periciales,

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

etc...) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

g.- Durante todo el procedimiento tanto la/s presunta/s víctima/s como el/los denunciado/s podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la empresa.

h.- En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

2º.- La adopción de las medidas cautelares pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc... así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes.

El instructor propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, por la persona designada a tales efectos, o en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes, (traslados, cambios de puesto.....etc).

3º.- El Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona designada a tales efectos, propondrá a su vez a la Dirección de la empresa, la sanción correspondiente.

4º.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del **expediente con sanción**, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa de oficio o a propuesta del Instructor, tomará las

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Responsable de Recursos Humanos o en su caso la persona designada a tales efectos, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.

Si el resultado del expediente es de **sobreseimiento**, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La empresa podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la división de Recursos Humanos como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o moral.

Recursos Humanos, dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

Siempre que continúen en vigor las normas que recogen la tipificación de faltas laborales, contenidas en el Estatuto de Trabajadores y Convenio Colectivo de la Empresa, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

El Responsable de Recursos Humanos o, la persona designada a tales efectos, dará cuenta a los Delegados de Prevención, o en su caso, de las organizaciones sindicales con implantación en la empresa (cuanto éstas no tengan Delegado de prevención en dicho comité), del resultado de la supervisión y verificación de control, posteriores al expediente, a fin de que a través de los mecanismos oportunos de la empresa, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

Disposiciones Finales.

Primera.- Si por imperativo legal o convencional, de ámbito superior, quedare afectado el contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Segunda.- Todas las partes signatarias del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

En Torrelavega a 21 de diciembre de 2011

Por la empresa

Por el Comité de Empresa

Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la Dirección de PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A.

La comisión constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A. debe, entre otros objetivos:

- Elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad
- Diseñar medidas singulares en materia de igualdad
- Promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa
- Establecer mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad
- Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa

Se acuerda la creación de la figura del "**Agente de Igualdad**" con el fin de que impulse el seguimiento de todas las medidas contempladas en el Plan y convoque a la Comisión cuando sea preciso.

Se designa por unanimidad en el seno de la Comisión, que dicha figura sea asumida por Dña. Rosa Sáiz García.

Se acuerda con la Comisión de Igualdad que se reunirá al menos 2 veces al año con carácter ordinario para planificar y

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar el impacto de las mismas, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

La evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización a la Comisión de Igualdad y ésta deberá acordar los indicadores que vayan a utilizarse para la evaluación del Plan de Igualdad.

El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo, quedando constancia así de los logros obtenidos en el transcurso de cada año.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación marcadas en un clima de consenso y trabajo conjunto de cara a la consecución de los objetivos especificados en el mismo.

**Por la Empresa
de Empresa**

Por el Comité

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO VI

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Representación Social:

D. Pedro Alcaraz Aguilera (SITA-USO), D. Álvaro Fernández Saiz (SITA-USO), D. Eusebio Fernández Alonso (SITA-USO), D. Benjamín Noriega San Miguel (SITA-USO), D. Rubén Palazuelos Velasco (SITA-USO), D. Juan Manuel Román Cueli (SITA-USO), D. José Luis Sánchez Pérez (SITA-USO), D. José Ramón Soto Pérez (SITA-USO), D. Enrique Barreda Landeras (UGT), D. Luis Carlos Campo Gutiérrez (UGT), D. Severino Javier García Álvarez (UGT), D. Joaquín Candas Jorge (CC.OO), D. Carlos Saiz Gómez (CC.OO).

Asesores:

D. José Antonio Calvente Ceballos (SITA-USO), D. Javier Alonso González (UGT), D. José María Fernández Fernández (CC.OO)

Representación Económica:

D. José M^a Roncal Berrueto, D. Jesús Ángel Santiago González, D. Tomás Gómez Lavín, D. Vicente Sánchez Campo, D. Jesús Alonso Andrés, D. José Antonio Colina Maza, D. Román Florez Menéndez, D. Ernesto Sánchez-Lastra Martínez, D. Javier González Fernández y D. Marcelino Gutiérrez Orcajo.

En la ciudad de Torrelavega, a 27 de junio de 2017, se reúnen las personas relacionadas anteriormente, todas ellas firmantes del XVI CONVENIO COLECTIVO DE ASPLA, PLÁSTICOS ESPAÑOLES, reconociéndose ambas partes la capacidad legal y representación necesaria para este acto; libre y voluntariamente, ratifican y formalizan el presente **ACUERDO COLECTIVO** que recoge el **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, conforme a las declaraciones y clausulado que se expone a continuación:

MANIFIESTAN

PRIMERO.- El presente acuerdo se adopta como resultado de los compromisos adquiridos en el ACTA DE ACUERDO FINAL ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN PARA EL XVI CONVENIO COLECTIVO DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A. y en el Artículo 25 Bis de referido Convenio para sus cinco años de vigencia,

SEGUNDO.- El presente Plan se acuerda, al amparo de lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre y demás disposiciones concordantes.

TERCERO.- Que en virtud del mismo y como desarrollo de lo estipulado en el art. 25 Bis, las partes regulan el **PLAN DE JUBILACIÓN DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, el cual queda anexionado al XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Con dichas consideraciones y presupuestos, el presente **ACUERDO COLECTIVO** parte del contenido regulador que seguidamente se concreta:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

PACTOS

Primero.- Vigencia del Acuerdo.

El presente acuerdo surtirá efectos desde el día 27.06.2017 hasta el 28.02.2022.

Segundo.- Requisitos y solicitud de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la Jubilación Parcial, aquellos trabajadores de Aspla Plásticos Españoles, S.A., que en la vigencia del Plan (del 27.06.2017 al 28.02.2022) cumplan los requisitos previstos en el art. 215 de la LGSS y demás normativa concordante:

La solicitud será voluntaria, iniciándose el procedimiento previa petición expresa, realizada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de al menos tres meses al hecho causante. Una vez efectuado el preaviso, la Empresa verificará el cumplimiento de los requisitos.

Antes de que la jubilación parcial se lleve a término, se acordará el calendario de cumplimiento del 25% de la jornada efectiva correspondiente. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 75% de la jornada ordinaria.

Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos fueran necesario a tal fin.

Tercero. - Contrato de trabajo del trabajador relevado.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá, como máximo, en el momento de que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Cuarto. - Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como se recoge en el artículo 215 de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en el Pacto Segundo el que la jubilación parcial sea equivalente al 75% de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Quinto.- Número de trabajadores incorporados al Plan.

- Periodo comprendido entre el 27.06.2017 y el 28.02.2018: 9 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2018 y el 29.02.2019: 5 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2019 y el 29.02.2020: 2 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2020 y el 28.02.2021: 4 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2021 y el 28.02.2022: 6 trabajadores

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- COMISION DE SEGUIMIENTO.

Será competente para tratar los temas de interpretación y aplicación del presente **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL**, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Aspla Plástico Españoles, S.A.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- MODIFICACION DEL CONTENIDO DEL PLAN POR CAMBIOS LEGISLATIVOS.

El presente Acuerdo se adopta sobre la base del contenido del artículo 215 de la LGSS y artículos concordantes, que regulan la modalidad de jubilación parcial a 27.06.2017, fecha de efecto del presente **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL**.

En el supuesto de que se produjesen modificaciones normativas que incidieran de manera sustancial en el contenido del presente **ACUERDO COLECTIVO**, ambas partes estarían obligadas a retomar las negociaciones con la intención de poder dar solución y respuesta a las nuevas modificaciones legales aprobadas.

El presente **ACUERDO COLECTIVO** se suscribe de mutuo acuerdo por quintuplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO VII

REGLAMENTO DE PRÉSTAMO AYUDA ESTUDIOS CONDUCTENTES A LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO O CERTIFICADO DE CARÁCTER OFICIAL HOMOLOGADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

El préstamo ayuda estudios recogido en el artículo 28 del Convenio Colectivo de Aspla Plásticos Españoles S.A., será repartido entre los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en la base a la siguiente normativa:

Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios del préstamo los trabajadores y trabajadoras que estén incluidos en Convenio Colectivo de Empresa y que cumplan con los requisitos establecidos en éste reglamento.

Requisitos para poder optar a la concesión del préstamo

1. Tener contrato fijo en plantilla
2. Tener una antigüedad en la Empresa de 1 año como mínimo, desde la fecha de contratación indefinida.
3. Estar recogido en los datos del solicitante que posee el departamento de RR.HH, el número de hijos que están a su cargo en el caso de destinar el préstamo a ello. En caso de tener hijos en edad superior a la establecida para la enseñanza obligatoria será imprescindible presentar acreditación de cursar estudios homologados.
4. Si es el propio trabajador o trabajadora el destinatario del préstamo, deberá acreditar su matriculación oficial a los estudios.
5. En caso de solicitar el préstamo para las 2 circunstancias anteriores, se tomará la solicitud como una sola, computando a tal efecto los descendientes y el trabajador o trabajadora.
6. Estar al corriente de los pagos generados por anteriores préstamos concedidos bien sean por estudios o por vivienda.
7. Se establece el siguiente límite de edad para ayuda de estudios para hijos: no se podrá solicitar ésta ayuda en el año en que los hijos cumplen 25 años.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Plazos de Presentación de Solicitudes y Resolución

Se presentarán durante los meses de abril y mayo.

La resolución de las concesiones del préstamo se llevará a cabo en el mes de junio así como su ejecución (el presente reglamento entrará en vigor en 2018)

Importe anual del préstamo puesto por la Empresa a disposición del personal

Se establece la cantidad de 20.000 € que puede ser aumentada si son cubiertos por la demanda de solicitudes y en el préstamo Vivienda del año anterior ha habido sobrante., siendo este sobrante el límite máximo del aumento.

Importe del préstamo individual para cada persona y distribución.

Se fija el importe máximo de 1.000 € por solicitante, repartido de la siguiente manera:

- 1 hijo: 250 €
- 2 hijos: 550 €
- 3 o más hijos: 800 €
- Propio Trabajador/a: 250 €

En el caso de ser el destinatario del préstamo el propio trabajador o trabajadora, y a efectos de determinar el importe máximo, se tomará como unidad a sumar a los hijos en caso de tenerlos.

Distribución del préstamo

Se establece un orden de puntos de mayor a menor que regularán la preferencia de asignación del préstamo:

- Familia numerosa 4 puntos (no computa el propio solicitante)
- 2 hijos 3 puntos
- 1 hijo 2 puntos

- Trabajador/a 1 punto

Plazo de amortización y Garantía de devolución

El plazo para amortizar el préstamo será de 8 meses si no superan los 500 € y de 12 meses en caso de superarse, a descontar mensualmente a partes iguales de la nómina. El pago de estas cantidades estará sujeto a la legalidad en materia de cotización y fiscalidad.

El trabajador o trabajadora se compromete a saldar la deuda que pueda tener pendiente en caso de cesar temporal o definitivamente en la Empresa.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

INDICE

Artículo

- 1º Ámbito Personal, Funcional y Territorial
- 2º Ámbito Temporal
- 3º Salarios y Revisión
- 4º Vinculación a la Totalidad
- 5º Garantía Personal
- 6º Absorción y Compensación
- 7º Prelación de normas
- 8º Condiciones de trabajo
- 8º Bis.- Formación
- 9º Jornada Laboral
- 10º Grupos Profesionales
- 11º Régimen disciplinario
- 12º Faltas Leves
- 13º Faltas Graves
- 14º Faltas Muy Graves
- 15º Sanciones
- 16º Sanciones máximas
- 17º Prescripción
- 18º Despido
- 19º Seguridad, salud y medioambiente
- 20º Vacaciones
- 21º Permisos retribuidos
- 22º Licencia sin sueldo
- 23º Excedencias
- 24º Fiestas
- 25º Bolsa Especial Vacaciones mayores 60 años
- 25º Bis Jubilación Parcial
- 26º Enfermedad, Accidente e Incapacidad Parcial o Total
- 27º Nuevos puestos de trabajo y ampliación plantilla
- 28º Ayudas Sociales
- 29º Prendas de trabajo
- 30º Garantías Sindicales
- 31º Retribuciones
- 32º Nóminas y Anticipos
- 33º Antigüedad
- 34º Complemento Nocturnidad
- 35º Plus de Fuego Continuo
- 36º Plus de Asistencia
- 37º Absentismo
- 38º Incentivo a la producción
- 39º Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad
- 40º Pluses de distancia y compensación incrementos tarifa T. Urbano
- 41º Horas Extraordinarias
- 42º Pagas Extraordinarias
- 43º Complemento Personal Individual y Prima Indirecta
- 44º Comisión Paritaria
- 45º Sistema resolución extrajudicial de conflictos colectivos
- 46º Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo

- Disposición Adicional Primera
- Anexo I Tablas Salariales
- Anexo II Detalle Conceptos Salariales
- Anexo III Modelo Recibo de Nómina
- Anexo IV Definición Grupos Profesionales
- Anexo V Plan de Igualdades y Oportunidades
- Anexo VI Plan Jubilación Parcial
- Anexo VII Reglamento Préstamo Ayuda Estudios

2017/8659

CVE-2017-8659

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-8660 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para el periodo 2017-2018.*

Código 39003042012005

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, para el periodo 2017-2018, suscrito con fecha 13 de marzo de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por el decano y el secretario de la Junta de Gobierno en representación del Colegio y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; 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, 28 de septiembre de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

DEL

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE

CANTABRIA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DEL ILUSTRE COLEGIO DE
ABOGADOS DE CANTABRIA

CVE-2017-8660

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN, AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre la representación legal de los trabajadores a través de su Delegado de Personal y la representación del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria y regular las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el **Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria**.

Son empleados, a los efectos del presente Convenio, todos los trabajadores que vinculados por una relación jurídica laboral están prestando, o en el futuro presten, sus servicios en el **Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria**.

ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL

La duración del Convenio Colectivo tendrá la vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

ARTICULO 4.- DENUNCIA

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo, con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntaria, a través de la Fundación ORECLA.

ARTICULO 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y CONSOLIDACION DE DERECHOS.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen consideración de mínimas y obligatorias, y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes, quedando exceptuadas de la posible compensación o absorción los siguientes conceptos:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente en este Convenio Colectivo, o en contrato individual de trabajo.

2.- Las condiciones más beneficiosas, apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la retribución salarial y número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.- Los aumentos de las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, o por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

ARTICULO 6.- COMISION PARITARIA

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta de forma paritaria por **dos** representantes, uno de la Parte Social y uno de la Parte Empresarial, que son:

Por la Parte Empresarial:

El Decano y el Secretario de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria.

Por la Parte Social:

Dña. Carmen Viedma Requena, o la persona que le sustituya en la representación legal de los trabajadores

Secretario de actas:

El Secretario de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión.

Corresponde al Secretario de Actas proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por unanimidad de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiéndose expresamente, de conformidad con lo previsto en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, a la mediación y el arbitraje del ORECLA de acuerdo con su Reglamento de funcionamiento, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

En cumplimiento del derecho mínimo necesario que impone el art. 85.3 del ET, como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET, ambas partes se remiten expresamente al procedimiento establecido a este respecto en el ámbito autonómico de Cantabria en el Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno de Cantabria a través del Decreto 19/2014 de 20 de marzo por el que se modifica el Decreto 56/2010 de 2 de septiembre.

CAPITULO II.- JORNADAS Y DESCANSOS:

ARTICULO 7.- JORNADA LABORAL

1.- Como norma general, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año, con un máximo de mil setecientas noventa y dos horas anuales.

No será recuperable ninguna de las fiestas que tengan esta consideración de "festivo recuperable"

2.- El horario de trabajo será de lunes a viernes de 09:00 a 14:30 horas y de 17:00 a 19:30 horas, durante el cual las instalaciones del Colegio permanecerán abiertas. Los días que haya reunión de la Junta de Gobierno habrá un trabajador que facilitará el acceso al Colegio al comienzo de las reuniones.

De forma voluntaria y previa comunicación por escrito al inicio de cada año a la gerencia, el personal podrá recuperar de lunes a jueves el tiempo necesario para poder librar la tarde de los viernes siempre y cuando quede garantizado que dos trabajadores mantengan el horario habitual de apertura del Colegio. El tiempo de recuperación empleado de lunes a jueves será constante durante el año y previamente pactado con la gerencia del Colegio.

En situaciones de bajas médicas, Licencias, vacaciones, permisos o cualquier otro tipo de ausencia deberá quedar garantizado el servicio anteriormente establecido durante los viernes.

En el mes de julio, se realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas, sin que ello afecte al horario en que las instalaciones del Colegio deberán permanecer abiertas, de modo que durante dicho periodo diariamente dos trabajadores mantendrán el horario habitual de mañana y tarde, rotándose entre la plantilla la cobertura de las tres semanas afectadas por dicho horario.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

El horario durante la Semana Grande de Santander para todos los trabajadores será de 9:00 a 14:00 horas. Y en el mes de agosto, de 8:30 a 15:00 horas.

Desde el 26 de diciembre al 4 de enero, se realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas, sin que ello afecte al horario en que las instalaciones del Colegio deberán permanecer abiertas, de modo que durante dicho periodo diariamente dos trabajadores mantendrán el horario habitual de mañana y tarde, rotándose entre la plantilla la cobertura de los días afectados por dicho horario.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el Colegio permanecerá cerrado por la tarde. Es decir, se abrirá de 9:00 a 14:30 horas.

ARTICULO 8.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones, consistentes en veinticinco días laborables, preferentemente en Agosto.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos vacacionales el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados y el de coincidencia del disfrute con el periodo estival, y ello sin perjuicio de poderse establecer, de mutuo acuerdo otra fecha.

ARTICULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

ARTICULO 10.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Todo trabajador, preavisando con un mínimo de dos días o, en circunstancias imprevistas, con la antelación que le sea posible y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a. Por matrimonio: 20 días naturales y una gratificación especial de 150,25 Euros.
- b. Por fallecimiento del cónyuge: 5 días naturales; y de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: 4 días naturales, y si fuese necesario desplazamiento fuera de Cantabria, el permiso será de un día adicional (6 días o 5 días en función del grado de consanguinidad)

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- a. Dos días laborables en caso de traslado de vivienda.
- b. Por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. En el supuesto que 2 de esos días fueran sábado y domingo, el permiso se ampliaría a 4 días naturales y si fuese necesario desplazamiento fuera de Cantabria el permiso será de 4 días
- e. Por nacimiento de hijo: 3 días laborables, ampliables a otros 3 días laborables si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa. Caso de que necesitar desplazamiento para ello fuera de Cantabria el permiso tendrá una duración mínima de cuatro días.
- f. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador que está cursando estudios oficiales, de cualquier tipo, reconocidos por los Órganos competentes en materia de Educación, y acredite la asistencia al examen.
- g. Por matrimonio de hijos, nietos y hermanos: 1 día natural.

ARTICULO 11.- PERMISOS SIN SUELDO

Los trabajadores afectos a este Convenio, con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a solicitar de la empresa, con dos meses de antelación, un permiso sin sueldo de treinta días, una sola vez al año; viniendo obligada la empresa a su concesión, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio; denegación que deberá efectuarse por escrito y con detalle de las razones o motivos.

ARTICULO 12.- EXCEDENCIA

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos.

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, una antigüedad de tres años en la empresa.
- 3.- Que el período de excedencia solicitado no sea superior a cinco años ni inferior a dos años, no siendo ampliable o reducible durante el disfrute de la misma.

A la conclusión del período de excedencia, previa solicitud de reincorporación con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento de aquella, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía, no computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad, no

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

pudiendo utilizar esta excedencia especial el mismo trabajador hasta que transcurran otros cinco años de prestación de servicios, desde su última reincorporación al trabajo.

ARTICULO 13.- MATERNIDAD

La mujer trabajadora afectada por este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T., relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 BOE 31-08-1966) y en concreto todos los permisos y licencias reconocidos normativamente por el ET y la OIT aplicables indistintamente al padre y a la madre en el supuesto de lactancia previsto en el artículo 37.4 ET.

La empresa, en la medida de sus posibilidades, tratará de flexibilizar y compatibilizar, según el caso concreto, la jornada laboral de aquellos trabajadores que tengan atribuida la guardia y custodia a su cargo de hijos menores de doce años, para atender las necesidades más ineludibles, sin perjuicio del derecho reconocido a la reducción de jornada por guarda legal establecido en el artículo 37.6 del ET, reconocidos como derechos individuales de los trabajadores hombres o mujeres.

CAPITULO III.- ACCION SINDICAL

ARTICULO 14.- GARANTIAS SINDICALES

Tendrá la consideración de representante de los trabajadores, dentro de la empresa el Delegado de Personal, que disfrutará de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones del representante de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical, previa autorización por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción con despido, la empresa remitirá una copia de la misma al Delegado de Personal, quien emitirá un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados como presunta falta muy grave.

Dicho informe podrá ser remitido, por cualquiera de las partes, a los órganos jurisdiccionales que conozcan del asunto.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

ARTICULO 15.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

1.- Competencia y criterio.-

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este Convenio Colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria.

2.- Organización científica del trabajo.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo, según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

La empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, deberán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

En caso de disconformidad, los trabajadores directamente afectados, o sus representantes, podrán impugnar ante la Autoridad Laboral las medidas adoptadas por la empresa previa audiencia de la Comisión Paritaria.

4.- Cambios en el Organigrama.

El Colegio presentará propuesta al Delegado de Personal o Representante de los Trabajadores sobre los cambios de destino propuestos.

La empresa entregará al Delegado de Personal o Representante copia de la documentación justificativa y de los estudios realizados.

Se enviará a la Comisión Paritaria y a falta de acuerdo la empresa procederá a notificar su decisión al representante de los trabajadores.

Lo anteriormente expuesto, como expresión del poder de dirección de la empresa, se llevará a cabo con el mayor respeto al procedimiento y límites que establecen el art. 39 del ET para la movilidad funcional y el art. 41 del ET para los supuestos que fuesen de aplicación, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5.-Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las leyes, el presente Convenio Colectivo, las normas de obligado cumplimiento de la empresa y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

6.- Colaboración con la empresa.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose ésta a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

7.- Discreción profesional.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y, en su caso, el más estricto secreto profesional, de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de la empresa (Colegiados), tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

ARTICULO 16.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas GRUPOS PROFESIONALES, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma, siguiendo el procedimiento del Estatuto de los Trabajadores.

GRUPOS PROFESIONALES

- a) Titulado Superior
- b) Jefe de administración
- c) Personal administrativo
- d) Personal limpieza

ARTICULO 17.-DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa serán las siguientes:

1.- TITULADO SUPERIOR: Es el trabajador o trabajadora que cuenta con titulación universitaria superior y desempeña funciones acordes con su titulación.

2.- JEFE ADMINISTRATIVO: Es aquel empleado capacitado, que a las órdenes inmediatas del Gerente, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad al Servicio de Administración, distribuyendo los trabajos entre Administrativos, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

2.- OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter secundario, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

3.- ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado que realiza las labores propias de administración que el superior le tenga asignadas, en función de las necesidades del servicio, desempeñando con iniciativa propia los trabajos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, pudiendo compatibilizar dichas funciones con las propias de la categoría de Auxiliar Administrativo.

4.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Es aquel empleado, mayor de 18 años, que con conocimientos de ofimática, realiza los trabajos de administración que, por su menor complejidad, no requiera una preparación o responsabilidad especial, y desempeña las tareas propias de recepción y control de llamadas y de los servicios de comunicación de la empresa.

5.- PERSONAL LIMPIEZA.- Es aquel empleado que tiene por misión la limpieza de las dependencias de la empresa.

CAPITULO V.- CONTRATACION Y ACCION SOCIAL:

ARTICULO 18.- PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS.

Los trabajadores podrán ascender de Grupo profesional, siempre que lo soliciten a la empresa mediante comunicación escrita.

En ningún caso la empresa podrá contratar personal para ocupar nuevas plazas o vacantes en puestos de trabajo cualificados o de superior categoría, sin ponerlo, como mínimo, en conocimiento del personal de su plantilla.

La empresa comunicará, a través de los representantes de los trabajadores, las vacantes que se produzcan, o los nuevos puestos que se creen.

Se concederá preferencia al personal que se halle prestando servicio en la empresa para que puedan ocupar plaza de categoría superior, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen, concurso de méritos o prueba que se convoque a tal fin.

Los exámenes, concurso de méritos o pruebas, para la provisión de vacantes y ascensos se regirán por los principios de objetividad.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales serán siempre de libre designación por la empresa, siendo valorable a estos efectos, si existe igualdad de condiciones, la antigüedad en la empresa.

El Ilustre Colegio de Abogados de Cantabria, ha de considerar como fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto profesional como de carácter general, procurando el perfeccionamiento del personal, orientado todo ello para facilitarle el ascenso a superiores grupos o niveles profesionales, en sentido más amplio, para que eleven su instrucción general.

ARTICULO 19.- PERIODO DE PRUEBA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que, para las contrataciones que lleve a cabo la empresa,

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

el período de prueba para los titulados superiores será de seis meses y para el resto de los trabajadores de un mes.

ARTICULO 20.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PREVISION SOCIAL.

1.- Durante los procesos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario íntegro, incluidas las pagas extraordinarias, a partir del primer día hasta la finalización del periodo de incapacidad temporal.

2.- La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades:

Por muerte en accidente de trabajo.- 17.429,35 Euros
Por muerte natural: 17.429,35 Euros
Por invalidez por accidente: 17.429,35 Euros.
Por incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez: 17.429,35 Euros

3.- Los trabajadores afectados por este Convenio que cumplan 20 años de servicio en la empresa, percibirán un premio de dos mensualidades de salario real, por una sola vez.

A los 35 años de servicio en la empresa, el premio será de cinco mensualidades de salario real por una sola vez.

CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.

ARTICULO 21.- DEFINICION DE LAS RETRIBUCIONES.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

ARTICULO 22.- PAGO DE SALARIO.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará entre los días uno al cinco, por períodos vencidos y mensualmente.

ARTICULO 23.- TABLAS SALARIALES.

Las retribuciones en los diferentes grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su Anexo I y tienen carácter mínimo y obligatorio. Podrán ser mejorados por acuerdos colectivos de empresa o pacto individual de trabajo.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 24.- REVISIONES SALARIALES.

Las revisiones salariales del presente Convenio Colectivo se producirán anualmente, teniendo en cuenta el IPC real definitivo del año anterior con las siguientes adiciones:

Año 2017: IPC año anterior + 0,50
Año 2018: IPC año anterior + 0,50

En el supuesto de que el IPC real publicado del año anterior fuese negativo, se mantendrán los salarios vigentes correspondientes al año anterior.

ARTICULO 25.- COMPLEMENTO PERSONAL.

Se suprime el complemento de antigüedad que hasta el 31 de diciembre de 2010 venían percibiendo los trabajadores.

Los trabajadores consolidaron la cantidad que venían percibiendo por dicho concepto, incluido el trienio que cada uno de ellos tuviera devengado, importe que pasó a integrar un Complemento Personal Consolidado (CPC). Este complemento no podrá ser absorbido o compensado por cualquier otro concepto.

A la cantidad consolidada a partir del 1 de enero de 2011, le será de aplicación los incrementos y la revisión establecida en el artículo 24.

ARTICULO 26.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de productividad, para premiar el mayor rendimiento en el trabajo, de carácter consolidable, cuya cuantía, para cada una de las categorías salariales, se determina en el Anexo I.

ARTICULO 27.- PLUS POR LA PRESTACION DE GUARDIAS EN EL TURNO DE OFICIO DE ASISTENCIA AL DETENIDO Y PRESO Y VIOLENCIA DE GENERO.

El personal administrativo del Colegio, que expresamente lo solicite, podrá prestar con carácter voluntario los turnos semanales de guardia del Servicio Administrativo del Turno de Asistencia al Detenido y Preso, fuera de las horas de oficina, incluyendo vacaciones y festivos, y ello a fin de dar exacto cumplimiento por parte del Colegio de Abogados a lo dispuesto en el Art. 520. 4 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Dicho servicio fuera del horario no tiene carácter presencial, realizándose a través de un teléfono móvil que facilita la empresa, sin que dicho servicio tenga la consideración de tiempo de trabajo.

Como compensación por la prestación de dicho Servicio, se establece una cantidad mensual de **2.395,92 euros** a repartir de forma lineal entre los empleados

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

que lo presten viéndose incrementada esta cantidad anualmente con arreglo al IPC nacional habido en el año anterior.

La supresión del servicio de guardia, que da lugar al percibo del plus regulado en este artículo, por decisión de la empresa, determinará la pérdida del cincuenta por ciento del plus que en aquel momento se viniera percibiendo por el trabajador adscrito al mismo. La denuncia del presente convenio no afectará a este apartado, siendo su contenido obligatorio, por lo que se garantiza que en cualquier caso la supresión del servicio de guardia dará derecho al cobro del cincuenta por ciento del plus que por tal servicio se estuviera percibiendo hasta ese momento.

ARTICULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará a sus trabajadores tres pagas extraordinarias por importe, cada una de ellas, del salario base más Complemento Personal Consolidado y Plus de Productividad.

Estas pagas serán de devengo anual.

1.- PAGA DE VACACIONES: Será abonada del 10 al 15 de julio.

2.- PAGA DE SEPTIEMBRE: Será abonada del 10 al 15 de setiembre.

3.- PAGA DE NAVIDAD: Será abonada del 10 al 15 de diciembre.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

El personal que cause baja definitiva en la empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales a los meses trabajados.

El importe de las gratificaciones de Vacaciones, Setiembre y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, accidente de trabajo o accidente no laboral.

ARTICULO 29.- DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION.

El empleado que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Por desayuno: 5.00 Euros.

Por comida: 24.00 Euros

Por cena: 24.00 Euros.

Si pernocta fuera de su domicilio, la empresa abonará 84,00 Euros.

Además, se abonarán al trabajador los gastos de locomoción, previa justificación documental; si el desplazamiento es en tren, el importe del billete de segunda clase, y si es en avión, el importe del billete en clase turista.

Se excluyen de este plus a los trabajadores que ya tengan destino de forma permanente con independencia de su domicilio.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Los trabajadores que utilicen sus propios medios de locomoción, percibirán 0,21 euros por Kilómetro, contabilizándose para el cálculo desde el lugar de salida al de llegada y retorno, tomándose como lugar de salida el domicilio del centro de trabajo.

ARTICULO 30.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Todos los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo percibirán la cantidad de 25,80 Euros por mes de trabajo efectivo, en concepto de quebranto de moneda.

CAPITULO VII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 31.- PREMIOS

1.- Actos dignos de premio

Serán considerados actos dignos de premio los realizados por el trabajador, valorados como ejemplares conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma.

Los premios tienen como finalidad recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

2.-Clases de Premios.

Carta de felicitación.

Distintivo o Diploma de la empresa.

Promoción ante los Organismos competentes, de la imposición de las condecoraciones que a sus méritos pudieran corresponderle.

Aportación económica para costear los estudios que se halle cursando.

Premio en metálico, que tendrá la condición de complemento salarial.

3.- Procedimiento.

La concesión de los premios previstos, con la excepción de las cartas de felicitación, se tramitará en expediente contradictorio, incoado a iniciativa de la Junta de Gobierno del Colegio, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

A la concesión de los premios se le dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios obtenidos deberán constar en su expediente personal.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 32.- FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas en **leves, graves y muy graves**.

A.- LEVES.

- a) La falta de puntualidad de al menos cinco días en un mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- d) La no tramitación del parte de baja por enfermedad dentro del plazo legal.
- e) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- f) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio, si causara daños.
- g) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- h) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- i) El incumplimiento de lo ordenado por un superior, dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.
- j) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- k) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

B.- GRAVES.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en tres meses, siempre que no sea la de puntualidad.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
- d) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- e) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

- g) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- h) Las faltas notorias de respeto o consideración con los Colegiados, en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñen.
- i) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en horas de servicio.
- j) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- k) La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la empresa.

C.- MUY GRAVES.

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave, en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los miembros de la Junta de Gobierno, o a los Colegiados.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores, en horas de servicio.
- h) La simulación de enfermedad.
- i) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- j) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos, si es contra la empresa.
- k) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- l) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 33.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 34.- SANCIONES.

A) Por faltas LEVES:

- 1.-Amonestación por escrito.
- 2.-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

B) Por faltas GRAVES:

- 1.-Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

C) Por faltas MUY GRAVES:

- 1.-Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a un año.
- 2.-Despido.

CAPITULO VIII.- SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 35.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En concreto, será obligatorio facilitar filtros y protectores de pantalla a los usuarios de terminales de ordenador.

CAPITULO IX.- DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 36.- EFECTOS ECONOMICOS DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

Los efectos económicos del presente Convenio Colectivo se retrotraerán a la fecha 1 de enero de 2017.

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 37.- DERECHO SUPLETORIO.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente, por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ARTICULO 38.- SOLUCION DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de Conflictos laborales, según el Procedimiento establecido en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA vigente.

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

- A. **PRECEPTIVAMENTE.** Como requisito a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una Demanda de conflicto colectivo. Igualmente para el supuesto de que la empresa debiera iniciar un procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el art. 82.3 del ET.
- B. **OBLIGATORIAMENTE:** Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:
Discrepancias durante la negociación del Convenio o pactos parciales.
Discrepancias surgidas en la negociación prevista de los Artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Firmado:

DECANO:

SECRETARIO EN FUNCIONES

Andrés De Diego Martínez

José María Ferrer Sierra

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Carmen Viedma Requena

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS PRODUCTIVIDAD MENSUAL
JEFE ADMINISTRATIVO	1.895,41	68,8 2
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.444,7 8	60,2 1
ADMINISTRATIVO	1.216,6 5	60,2 1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	865,2 2	60,2 1
LIMPIADORA	704,5 4	25,8 0

COMPLEMENTOS	MENSUAL
ASISTENCIA AL DETENIDO	261,24
QUEBRANTO DE MONEDA	25,80
TOXICOS	25,80

2017/8660

7.5.VARIOS

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

CVE-2017-8629 *Citación para notificación por comparecencia de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 22/09/2017, se ha resuelto lo siguiente:

"Teniendo constancia la Alcaldía que en la vivienda sita en el barrio de Mata nº 82, al día de la fecha, esta deshabitada; no teniendo conocimiento del lugar de residencia actual de la persona abajo indicada, en aplicación del artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ignorándose el domicilio donde practicar la notificación a la persona que a continuación se relaciona, en orden a conocer su residencia y domicilio actual; en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de abril de 1997, de la subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal de Habitantes, «Boletín Oficial del Estado» 11 de abril de 1997, por medio del presente RESUELVO:

1º Procédase a practicar el emplazamiento de las personas abajo indicadas mediante inserción de anuncio en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, Boletín Oficial de Cantabria y Boletín Oficial del Estado, a fin de que comparezca en las oficinas municipales en horario de 9:00h a 14:00 h, de lunes a viernes, a fin de manifestar su conformidad o no, con la baja, pudiendo en este último caso alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes, al objeto de acreditar que es, en este municipio, en el que residen durante más tiempo al año.

INTERESADO: Jose Fernando Camacho Gonzálo.

D.N.I.: 13771018K.

2º Transcurrido el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de esta publicación, sin que realicen el citado trámite, en cumplimiento del artículo del 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 9 de abril de 1997, de la subsecretaría del Ministerio de Presidencia, por la que se dictan instrucciones técnicas sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal de Habitantes, «Boletín Oficial del Estado» 11 de abril de 1997, se procederá al inicio de la baja de oficio."

San Felices de Buelna, 22 de septiembre de 2017.

El alcalde,

José A. González-Linares Gutiérrez.

2017/8629

CVE-2017-8629

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA

CVE-2017-8607 *Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica.*

El Pleno del Ayuntamiento de Valdeolea, en sesión ordinaria celebrada el día 26/09/2017, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica del Ayuntamiento de Valdeolea.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, 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.

Valdeolea, 27 de septiembre de 2017.

El alcalde,

Fernando Franco González.

2017/8607

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE SANTANDER

CVE-2017-8686 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 420/2017.*

Doña María de la Mercedes Díez Garretas, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000420/2017 a instancia de Esther Serrano Barrueta frente a Solplaya SL, Hogar Valverde Hotel SA, Distribuciones Hoteleras Dihosa S. L. y Fondo de Garantía Salarial, en los que se ha dictado la cédula de fecha 28-9-2017, siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por la sra. letrada 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: Solplaya SL, en ignorado paradero.

Objeto de la citación: Asistir en esa condición al/a los actos/s 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 30 de noviembre de 2017 a las 9,30 horas, 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)

Santander, 28 de septiembre de 2017.

La letrada de la Administración de Justicia,

María de las Mercedes Díez Garretas.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Solplaya SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 28 de septiembre de 2017.
La letrada de la Administración de Justicia,
María de las Mercedes Díez Garretas.

2017/8686

CVE-2017-8686

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

CVE-2017-8600 *Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 260/2017.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 260/2017 a instancia de Emilio Fuente Sota frente a Cárnicas Piquío, S. L., en los que se ha dictado sentencia de fecha 13 de junio de 2017, del tenor literal siguiente:

FALLO

"En atención a lo expuesto, se estima íntegramente la demanda interpuesta por D. Emilio de la Fuente Sota contra la empresa Cárnicas Piquío, S. L. y, en consecuencia:

- Se condena a Cárnicas Piquío, S. L. a pagar a D. Emilio de la Fuente Sota la cantidad de 945,31 euros más los intereses del art. 29.3 ET respecto de las cantidades salariales.
- Se condena a Cárnicas Piquío, S. L. a pagar las costas procesales, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado de la parte contraria.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma no cabe ningún recurso".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Cárnicas Piquío, S. L., en ignorado paradero y a su administrador libro el presente.

Santander, 25 de septiembre de 2017.
La letrada de la Administración de Justicia,
Lucrecia de la Gándara Porres.

2017/8600

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

CVE-2017-8603 *Citación para celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 421/2017.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 421/2017 a instancia de Irene Pérez Vega frente a Palcantapas XXI, S. L., David Guerrero del Páramo y Seyla María Guerrero de Páramo, en los que se ha dictado cédula de fecha 07/07/17, del tenor literal siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por el/la Sr/a. letrado/a 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: Palcantapas XXI, S. L., como parte demandada.

Objeto de la citación: Asistir en esa condición al/a los actos/s 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 admita y declare pertinente.

Lugar, día y hora en que debe comparecer: Se le cita para el día 16 de octubre del 2017 a las 10:15 horas, en Sala de Vistas Nº 4, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el/la letrado/a 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 7 de julio de 2017.

El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Palcantapas XXI, S. L., en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 27 de septiembre de 2017.
La letrada de la Administración de Justicia,
Lucrecia de la Gándara Porres.

2017/8603

CVE-2017-8603

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN Nº 4 DE SANTANDER

CVE-2017-8557 *Notificación de sentencia 151/2017 en juicio sobre delitos leves 320/2017.*

Don julio Iván Antolín Muñoz, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción Nº 4 de Santander.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio inmediato sobre delitos leves nº 320/2017 se ha acordado la publicación mediante edictos de resolución dictada en el referido procedimiento y que es del siguiente tenor literal:

SENTENCIA 151/2017

En Santander, a 27 de abril de 2017.

D. Luis Enrique García Delgado, magistrado-juez del Juzgado de Instrucción Nº 4, habiendo visto y oído en juicio oral y público la presente causa juicio inmediato sobre delitos leves 320/2017, seguida por un delito leve contra el orden público contra Miguel Ángel Torre Celorio habiendo sido parte en la misma el Ministerio Fiscal.

FALLO

Que debo condenar y condeno a Miguel Ángel Torre Celorio como autor criminalmente responsable de un delito leve de falta de respeto a la autoridad, previsto y penado en el art. 556.2 CP a la pena de multa de 30 días con cuota de 6 euros (total, 180 euros), aplicación del 53 CP en caso de impago, en los términos ya expresados, con expresa imposición de las costas causadas.

Procédase, a la firmeza de la sentencia, a realizar la correspondiente anotación en el Registro de Penados.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de apelación en ambos efectos en este Juzgado para ante la Audiencia Provincial de Cantabria en el plazo de cinco días desde su notificación.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación a Miguel Ángel Torre Celorio, actualmente en paradero desconocido, expedido.

Santander, 22 de agosto de 2017.
El letrado de la Administración de Justicia,
Julio Iván Antolín Muñoz.

[2017/8557](#)

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 10 DE VALENCIA

CVE-2017-8516 *Notificación de resolución en procedimiento de despidos/ceses en general 784/2015.*

José Vicente Hervás Vercher, secretario del Juzgado de lo Social Núm. 10 de los de Valencia, Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos núm. 784/2015 a instancias de Eva Vecina Maestro contra Organización de Profesionales y Autónomos de la Comunidad Valenciana -OPA Valencia-, Federación de Organizaciones de Profesionales Autónomos y Emprendedores -FOPAE-, Organización de Profesionales y Autónomos de Andalucía de Sevilla, Organización de Profesionales y Autónomos de Aragón de Zaragoza, Organización de Profesionales y Autónomos de Cantabria de Laredo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla La Mancha de Toledo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla León de Burgos, Organización de Profesionales y Autónomos de Galicia de Lugo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla La Mancha de Albacete, Organización de Profesionales y Autónomos de la Región de Murcia, Organización de Profesionales y Autónomos de la Rioja, Organización Pro Derechos de los Autónomos y Emprendedores de Cataluña con sede en Tortosa, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Islas Baleares, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Extremadura, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Canarias, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Ceuta y Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Asturias, Organización de Profesionales y Autónomos de la Comunidad de Madrid, Madrid, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Euskadi, en la que el día 30/06/2016 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

Que estimando la demanda formulada por D^a. Eva Vecina Maestro contra la empresa Organización de Profesionales y Autónomos de la Comunidad Valenciana y Federación de Organizaciones de Profesionales Autónomos y Emprendedores -FOPAE-, Organización de Profesionales y Autónomos de Andalucía de Sevilla, Organización de Profesionales y Autónomos de Aragón de Zaragoza, Organización de Profesionales y Autónomos de Cantabria de Laredo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla La Mancha de Toledo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla León de Burgos, Organización de Profesionales y Autónomos de Galicia de Lugo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla La Mancha de Albacete, Organización de Profesionales y Autónomos de la Región de Murcia, Organización de Profesionales y Autónomos de la Rioja, Organización Pro Derechos de los Autónomos y Emprendedores de Cataluña con sede en Tortosa, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Islas Baleares, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Extremadura, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Canarias, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Ceuta y Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Asturias, Organización de Profesionales y Autónomos de la Comunidad de Madrid, Madrid, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Euskadi, debo declarar y declaro extinguida la relación laboral con fecha de la presente resolución condenando a los demandados conjunta y solidariamente a indemnizar a la actora en la cantidad de 41.870,07 euros.

A su vez, debo condenar y condeno a los demandados conjunta y solidariamente a abonar a la actora la cantidad de 14.095,48 euros, más los intereses de demora del 10% anual.

El FOGASA será responsable subsidiariamente en caso de insolvencia empresarial.

Y para que conste y sirva de notificación a Federación de Organizaciones de Profesionales Autónomos y Emprendedores -FOPAE-, de Profesionales y Autónomos de Aragón de Zaragoza, Organización de Profesionales y Autónomos de Cantabria de Laredo, Organización de Profesionales y Autónomos de Castilla León de Burgos, Organización de Profesionales y Autónomos de

JUEVES, 5 DE OCTUBRE DE 2017 - BOC NÚM. 192

Galicia de Lugo, Organización de Profesionales y Autónomos de la Región de Murcia, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Canarias, Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Ceuta, Organización de Profesionales y Autónomos de la Comunidad de Madrid, Madrid, Organización de Profesionales y Autónomos de Euskadi y Asociación Intersectorial para la Defensa de los Autónomos de Asturias que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el Tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente.

Valencia, 11 de julio de 2016.

La secretaria,

José Vicente Hervás Vercher.

2017/8516