

# sumario

## 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1. NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- CVE-2017-7683** **Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana**  
Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para celebración de matrimonio civil. Expediente 38/62/15. Pág. 21245

### 2.2. CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- CVE-2017-7671** **Ayuntamiento de Valdeolea**  
Bases y convocatoria del proceso selectivo de constitución de una bolsa de empleo para la provisión de vacantes de operario de cometidos múltiples. Pág. 21246

## 4. ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.2. ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- CVE-2017-7680** **Ayuntamiento de Astillero**  
Citación para notificación por comparecencia de providencia de apremio NA00002566085 y otros. Pág. 21257

- CVE-2017-7647** **Ayuntamiento de Cabezón de la Sal**  
Citación para notificación de liquidaciones de la Tasa de Basura. Pág. 21258

- CVE-2017-7646** **Ayuntamiento de Corvera de Toranzo**  
Aprobación y exposición pública de los padrones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana y Rústica del ejercicio 2017 y apertura de período voluntario de cobro. Pág. 21259

## 6. SUBVENCIONES Y AYUDAS

- CVE-2017-7681** **Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación**  
Extracto de la Orden de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de 22 de agosto de 2017, por la que se efectúa la primera convocatoria en el 2017 de las ayudas por períodos de cuarentena de explotaciones objeto de vacíos sanitarios en el marco de las campañas de saneamiento ganadero. Pág. 21260

- CVE-2017-7682** **Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación**  
Extracto de la Orden de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de 21 de agosto de 2017, por la que se convocan las ayudas a las Federaciones y Asociaciones de las especies apícola, cunícola y ovina para el año 2017. Pág. 21262

- CVE-2017-7686** **Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación**  
Orden MED/34/2017, de 22 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas para estimular la cría de hembras y sementales mejorantes de raza pura inscritas en los libros genealógicos de las razas bovinas de carne en peligro de extinción de Cantabria. Pág. 21264

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

- Ayuntamiento de Cartes**  
**CVE-2017-7619** Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en Camino Real 45. Pág. 21272
- Ayuntamiento de Las Rozas de Valdearroyo**  
**CVE-2017-7142** Información pública de solicitud de licencia para construcción de vivienda unifamiliar y caseta para aperos en suelo rústico. Pág. 21274
- Ayuntamiento de Mazcuerras**  
**CVE-2017-7742** Concesión de licencia de primera ocupación para legalización de nave agrícola-ganadera en Ibio. Expediente 16/00. Pág. 21275  
**CVE-2017-7743** Concesión de licencia de primera ocupación para nave agrícola-ganadera en Ibio. Expediente 22/93. Pág. 21276
- Ayuntamiento de Meruelo**  
**CVE-2017-7531** Información pública de solicitud de autorización para la construcción de vivienda unifamiliar aislada en polígono 8, parcela 58. Pág. 21277
- Ayuntamiento de Tudanca**  
**CVE-2017-7651** Información pública de solicitud de autorización para ampliación de La SE Peña Bejo 55/12 kV. fase 2, en la Lastra. Pág. 21278

### 7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

- Confederación Hidrográfica del Cantábrico**  
**CVE-2017-7639** Información pública de solicitud de autorización para realizar las obras contempladas en el proyecto Nuevo Puente sobre el río Saja en Virgen de La Peña: Puente de Virgen de La Peña. Expediente A/39/09451. Pág. 21279

### 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**  
**CVE-2017-7673** Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (AMEC), Depósito número 39000011. Pág. 21280
- CVE-2017-7674** Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación Cantabra de Empresarios de Fontanería, Gas, Calefacción, Climatización y Energías Renovables (Energía Cantabria), depósito número 39000061. Pág. 21281
- CVE-2017-7675** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, para el período 2017-2020. Pág. 21282
- CVE-2017-7676** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Costa Verde, para el período 2017-2020. Pág. 21321
- CVE-2017-7677** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Comercio Textil de la región de Cantabria, para el período 2015-2018. Pág. 21345
- CVE-2017-7678** Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Organización de Productores de Pesca de Altura de Cantabria (OPECA), depósito número 39000062. Pág. 21367

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

#### 7.5. VARIOS

- |                      |  |            |
|----------------------|--|------------|
| <b>CVE-2017-7618</b> | <b>Ayuntamiento de Meruelo</b><br>Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de Depósito, Custodia y Devolución de Objetos Perdidos.   | Pág. 21368 |
| <b>CVE-2017-7333</b> | <b>Ayuntamiento de Reocín</b><br>Información pública de solicitud de licencia de legalización de cafetería-panadería en la plaza de La Concordia, número 182 de Puente San Miguel. Expediente 1006/2017. | Pág. 21369 |
| <b>CVE-2017-7644</b> | <b>Junta Vecinal de Carasa</b><br>Aprobación inicial y exposición pública del Inventario de Bienes.  | Pág. 21370 |

### 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

#### 8.2. OTROS ANUNCIOS

- |                      |   |            |
|----------------------|---|------------|
| <b>CVE-2017-7666</b> | <b>Juzgado de lo Social Nº 3 de Santander</b><br>Notificación de decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 85/2017.           | Pág. 21371 |
| <b>CVE-2017-7667</b> | <b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Santoña</b><br>Notificación de sentencia 89/2016 en juicio sobre delitos leves 1510/2015. | Pág. 21372 |

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

#### AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

**CVE-2017-7683** *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para celebración de matrimonio civil. Expediente 38/62/15.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44.2 del RORJEL se hace público que por esta Alcaldía, se ha dictado en la fecha 23 de agosto de 2017, la Resolución que a continuación se transcribe:

"El artículo 51 del Código Civil, en su redacción dada por Ley 35/1994, en su apartado primero establece que será competente para autorizar el matrimonio el juez encargado del Registro Civil y el alcalde del municipio donde se celebre el matrimonio o concejal en quien delegue.

Considerando lo establecido en los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, en su redacción dada por Ley 57/2003, de 16 de diciembre, y artículos 43, 44 y 45 del Reglamento de Organización Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

#### HE DISPUESTO

Delegar, en la concejal este Ayuntamiento, D<sup>a</sup>. Eva Paula Ramos Varela la celebración del matrimonio civil entre D<sup>a</sup>. Carolina Somohano Díaz, con DNI 72080027M, y D. Jonatan Barracel Camus, con DNI 72075060Y, cuya celebración está prevista para el próximo día 24 de agosto de 2017. La delegación de esta atribución surtirá efecto desde el día de la adopción de la presente Resolución, ordenando su publicación en el tablón de edictos municipal y Boletín Oficial de Cantabria".

Santa Cruz de Bezana, 23 de agosto de 2017.

El alcalde,  
Pablo Zuloaga Martínez.

2017/7683

## 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

### AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA

**CVE-2017-7671** *Bases y convocatoria del proceso selectivo de constitución de una bolsa de empleo para la provisión de vacantes de operario de cometidos múltiples.*

Por Resolución de Alcaldía 150/2017 de fecha 22 de agosto de 2017 se aprobaron las bases y la convocatoria para la constitución de una bolsa de empleo para cubrir las plazas de operario de cometidos múltiples, personal funcionario, con carácter de interinidad. Las bases reguladoras que regirán la convocatoria son las siguientes:

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**BASES REGULADORAS DEL PROCESO SELECTIVO DE CONSTITUCIÓN  
DE UNA BOLSA DE EMPLEO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES  
DE OPERARIO DE COMETIDOS MÚLTIPLES**

**PRIMERA. Objeto de la Convocatoria**

Es objeto de las presentes bases la creación de una bolsa de empleo para la cobertura de vacantes y sustitución transitoria de los puestos de operario de cometidos múltiples de este Ayuntamiento, cuyas características son las siguientes:

— Grupo: E/A.P.; Escala: Administración Especial; Subescala: Servicios Especiales; Clase: E/Agrupaciones Profesionales; Denominación: Operario de Cometidos Múltiples.

El sistema electivo elegido es el concurso-oposición, atendiendo a la conveniencia de que el personal de las bolsas cuente con conocimientos y experiencia en los cometidos y tareas que se les encomienden, dada la naturaleza y el carácter urgente de satisfacer las necesidades de personal municipal.

Se estará a lo establecido en la Plantilla Municipal y en la Valoración de Puestos de Trabajo en materia de definición, características, contenido, régimen retributivo, etc, de las plazas objeto de convocatoria.

Las plazas a proveer con carácter interino tienen por objeto cubrir plazas vacantes de la Plantilla municipal por lo que los funcionarios nombrados interinamente cesarán automáticamente en el momento en que se proceda a la provisión definitiva de las plazas. En el supuesto de que la provisión definitiva de las plazas lo sea de forma paulatina en número inferior a las dos plazas a cubrir interinamente, las plazas a cubrir lo serán por el orden inverso al de superación de este proceso selectivo (de menor a mayor puntuación global).

Con los candidatos no seleccionados se creará una bolsa de empleo de personal operario que podrá ser utilizada por esta Administración, si así se acordara expresamente por los órganos municipales competentes, para atender futuros llamamientos interinos o contrataciones laborales temporales para ocupar un puesto de operario municipal con estricta sujeción a las limitaciones y prescripciones impuestas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o normativa de aplicación.

**SEGUNDA. Condiciones de Admisión de Aspirantes**

1.- Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- c) Estar en posesión de la titulación exigida, certificado de escolaridad o titulación académica equivalente. Las equivalencias de los títulos alegados que no tengan el

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

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.

- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- f) Estar en posesión del permiso de circulación de la clase C.

2.- Todos los requisitos anteriores deberán reunirlos los aspirantes en la fecha en que finalice el plazo para la presentación de instancias.

**TERCERA.** Incompatibilidades del cargo.

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

#### **CUARTA. Forma y Plazo de Presentación de Solicitudes. Publicidad**

1.- Las solicitudes para tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales se dirigirán al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valdeolea y se presentarán en el registro de este Ayuntamiento o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

2.- Las bases íntegras se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria, el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la web municipal.

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 y resoluciones integrantes de este procedimiento selectivo, la exposición en el tablón de anuncios municipal y la web municipal.

3.- La solicitud deberá ir acompañada por:

- a) Fotocopia del NIF o, en su caso, pasaporte.
- b) Fotocopia del título académico exigido para tomar parte en la convocatoria, o de uno de carácter superior.
- c) Fotocopia del permiso de circulación de la Clase C, vigente.
- d) Documentación acreditativa de los méritos que se aleguen a efectos de valoración en la fase de concurso, presentando fotocopias de aquellos méritos que se pretendan hacer valer.

4.- El impreso de instancia se ajustará al modelo oficial que se especifica en el anexo I de estas bases. Dicho modelo de instancia se podrá imprimir en la web del ayuntamiento de Valdeolea. Los méritos que 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 séptima 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, 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

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

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.

#### QUINTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Alcaldía dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento se señalará un plazo de diez días hábiles para subsanación.

Transcurrido el plazo de subsanación, por la Alcaldía se aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento. En la misma publicación se podrá hacer constar el día, hora y lugar en que habrá de realizarse el primer ejercicio de selección.

El llamamiento para posteriores ejercicios se hará mediante la publicación en el tablón de anuncios de la Corporación y en la web del Ayuntamiento. Los anuncios de la celebración de las sucesivas pruebas deberán hacerse públicos por el órgano de selección en los locales donde se haya celebrado la prueba anterior, con doce horas, al menos, de antelación al comienzo de este, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de uno nuevo.

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.

#### SEXTA. Tribunal Calificador

1.- El órgano de selección estará compuesto por un Presidente/a y cuatro Vocales uno de los cuales tendrá las funciones de secretario, cada uno contará con un suplente. Corresponderá a este órgano la resolución del proceso selectivo. Su nombramiento se determinará por Resolución de la Alcaldía-Presidencia. En todo caso, dicho órgano de selección se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Ley 39/2015, de 1 de octubre, y demás normas de general aplicación.

2.- Los designados deberán abstenerse de actuar si en ellos concurriera alguna de las circunstancias del artículo 23 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público 40/2015. Por esas mismas causas podrán ser recusados por los aspirantes resolviéndose la recusación con arreglo a lo previsto en el artículo 24 de la citada ley.

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

4.- El tribunal queda facultado para resolver las dudas y tomar los acuerdos necesarios para llevar a buen fin el proceso selectivo y sus decisiones tendrán que ser adoptadas por mayoría simple, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente. En los supuestos de indisciplina y/o desobediencia al tribunal o cualquier otra actuación del aspirante, ajena al régimen

CVE-2017-7671

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

normal de desarrollo de las pruebas selectivas, podrá resolverse la descalificación del mismo, dejando constancia en acta.

5.- 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.- Desarrollo de la convocatoria.**

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

1.-Fase de Oposición. De carácter obligatorio y eliminatorio. Consistirá en la realización de dos ejercicios relacionados con las funciones propias del puesto convocado. La valoración de cada uno de los ejercicios será de 0 a 10 puntos en cada uno de ellos de tal manera que los aspirantes que no obtengan cinco puntos en cada uno de ellos quedarán eliminados.

1.1.- Primer ejercicio: Consistirá en la realización de una prueba teórica tipo Test de 25 preguntas con cuatro respuestas alternativas de las que sólo una será válida y que versarán sobre el temario del anexo II. La duración máxima de la prueba será determinado por el tribunal que podrá introducir preguntas de reserva que sustituyen aquellas preguntas que puedan ser anuladas. Las contestaciones correctas se valorarán con 0,40 puntos; las contestaciones erróneas restarán 0,05 puntos y las contestaciones en blanco no penalizarán. El resultado así obtenido será prorrateado a una escala de cero a diez puntos, quedando eliminados quienes no alcancen la puntuación mínima de cinco puntos.

1.2.- Segundo ejercicio: Con los aspirantes que superen la prueba teórica se realizarán una o varias pruebas de carácter práctico determinadas libremente por el Tribunal inmediatamente antes de la realización del ejercicio, relacionados con el temario de la convocatoria y/o con las tareas a desempeñaren el puesto de trabajo, pudiendo revestir la forma de ejercicio escrito que será leído por el Tribunal de Valoración debiendo éste adoptar las previsiones que resultaran oportunas al objeto de garantizar tal anonimato en su fase de ejecución y posterior valoración del mismo.

En la valoración del ejercicio el Tribunal apreciará, fundamentalmente, la actitud, aptitud, capacidad de resolución de los aspectos prácticos planteados, iniciativa, orden, cumplimiento de medidas preventivas en materia de seguridad y salud laboral y el nivel de conocimiento de las competencias profesionales básicas.

Esta prueba será calificada hasta un máximo de diez puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen la puntuación mínima de cinco puntos en la misma.

En la calificación del segundo ejercicio, la puntuación vendrá determinada mediante la suma de las puntuaciones de los miembros del tribunal conforme a las siguientes reglas: Una vez fijada una nota media inicial derivada de la media de las calificaciones otorgadas por cada miembro del tribunal, se eliminarán las notas que difieran en más de dos puntos por exceso o por defecto, constituyendo la nota definitiva del segundo ejercicio la media de las calificaciones que no hayan sido eliminadas.

2.-Fase de Concurso. A los aspirantes que superen la fase de oposición se les valorará los méritos previstos a continuación. La puntuación máxima en esta fase no excederá de 5 puntos.

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

2.1.- Experiencia laboral, hasta un máximo de cuatro puntos:

1. Por cada mes prestando servicios como funcionario (de carrera o interino) o personal laboral (indefinido o temporal) en el sector público o en la empresa privada, a tiempo completo, como operario (peón, peón especialista o ayudante de oficios) en actividades análogas a las del puesto de operario de cometidos múltiples, conforme al siguiente detalle:

a) Los servicios prestados en la Administración local se valorarán a razón de 0,10 puntos/mes.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- b) Los servicios prestados en la Administración estatal o autonómica se valorarán a razón de 0,05 puntos/mes.
- c) Los servicios prestados en las Administraciones públicas en el marco de programas de fomento de empleo (escuelas taller, talleres de empleo, programas de interés social, iniciativas singulares de empleo o análogos), en otros entes públicos o en la empresa privada se valorarán a razón de 0,02 puntos/mes.

Los periodos prestados a tiempo parcial serán objeto de ponderación para su consideración como jornadas completas. No será objeto de valoración como mérito la experiencia laboral en categorías profesionales distintas a las de operario (peón, peón especialista o ayudante de oficios) y/o en actividades que no sean análogas a los puestos a cubrir. No se admitirán como requisito la experiencia laboral los servicios mediante contratos de formación o becario.

2.2.- Formación, hasta un máximo de un punto por cursos oficiales relacionados con el puesto objeto de convocatoria: Por la asistencia a cursos de formación que tengan relación con los cometidos a desarrollar por un empleado municipal adscrito a un puesto de operario (peón, peón especialista y/o ayudante de oficios), a razón de 0,002 puntos por hora de formación.

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

- Los del apartado 2.1: para la acreditación de la experiencia profesional objeto de valoración deberá presentarse fotocopia de cuantos documentos sirvan de prueba fehaciente de aquella, en particular, toda la que permita acreditar la categoría profesional, las funciones desempeñadas y el periodo de prestación de servicios. Los servicios prestados en las Administraciones públicas o empresas del sector público como funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral no temporal deberán acreditarse mediante certificación expedida por la respectiva Administración pública con expresión de la relación jurídica (funcionario o personal laboral), plaza y puesto de trabajo desempeñado, fecha de toma de posesión/cese y/o periodo de prestación efectiva de servicios. En el caso de haber prestado servicios en las Administraciones públicas o empresas del sector público como personal laboral temporal deberá aportarse copia de los contratos de trabajo en los que conste la categoría profesional y certificación en la que se haga constar lo previsto en el párrafo anterior. En el supuesto de servicios prestados en el sector privado, deberá presentarse necesariamente copia de los contratos de trabajo en los que conste la categoría profesional, puesto desempeñado, fecha de contratación e informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social con expresión del grupo de cotización de los periodos cotizados. En caso de contradicción entre el contrato y el informe de vida laboral en cuanto a la categoría laboral, se estará a la definición que por este concepto figure en el contrato laboral. En caso de omitirse la categoría laboral en el contrato se estará al grupo de cotización que figure en el informe de vida laboral. A los efectos de este proceso selectivo se entenderá como tiempo prestado como operario los contratos de trabajo cuyo grupo de cotización sea el 10. En el supuesto de sucesión de contratos, como consecuencia de la prórroga de los mismos, deberá aportarse el contrato inicial junto con todas y cada una de los sucesivos contratos o anexos de prórroga registrados en los Servicios Públicos de Empleo, valorándose exclusivamente aquellos periodos acreditados documentalmente respecto de los que exista solución de continuidad desde su inicio. No serán objeto de valoración los contratos que no figuren en el certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social ni cuando no se aporte en el expediente esta certificación junto con los contratos correspondientes a los méritos que se alegan, ni los periodos que figuren en el informe de vida laboral respecto de los que no se aporten los correspondientes contratos laborales.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- Los del apartado 2.2.a, mediante aportación de fotocopia del certificado de asistencia del curso de formación. Sólo se admitirán cursos de formación organizados por una administración pública u organismo público u oficial u otros centros oficiales de formación de empleados públicos o correspondientes a planes de formación. También se admitirán los cursos organizados e impartidos por centros públicos de formación ocupaciones o de formación para el empleo de centros homologados.
- Los del apartado 2.2.b, mediante aportación de fotocopia de la titulación académica

2.4.- El Tribunal podrá requerir a los aspirantes, en cualquier momento y si así lo estimara preciso, la aportación de la documentación original de las fotocopias que hubieran sido presentadas. 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.

#### **OCTAVA. Calificación**

1.- La calificación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de oposición y la obtenida en la fase de concurso y sólo se otorgará a los aspirantes que hayan superado las pruebas selectivas. El resultado de aquellos candidatos que no hayan superado el proceso selectivo será el de "no apto".

2.- En caso de empate se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- a) En primer lugar tendrá prioridad la persona que haya obtenido mayor puntuación en el segundo ejercicio de la fase de oposición (prueba práctica).
- b) En segundo lugar a aquél que haya obtenido más puntuación en el primer ejercicio de la fase de oposición (prueba teórica).
- c) En tercer lugar al que mayor número de días de experiencia profesional acredite.
- d) De persistir el empate, se atenderá al orden alfabético del primer apellido a contar desde la letra "Ñ" resultante del sorteo efectuado por el ministerio de hacienda y administraciones públicas en base al que se determina el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas en la Administración General del Estado en el año 2017

#### **NOVENA. Relación de Aprobados y Formación de la bolsa.**

1.- Una vez terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunales harán pública la relación de aprobados por orden de puntuación en el tablón de edictos del Ayuntamiento. Dicha relación se elevará al Presidente de la Corporación para que proceda a la aprobación de la bolsa de trabajo.

2.- La bolsa de empleo podrá ser revocada por la Alcaldía cuando así lo estime oportuno, en especial cuando por el transcurso del tiempo se estime que ha decaído la efectividad de la misma.

3.- De efectuarse el llamamiento para ser contratado incluido en la bolsa habrá de seguir manteniendo los requisitos señalados en estas bases.

#### **DÉCIMA.- Funcionamiento de la bolsa de empleo.**

1.- Los integrantes de la bolsa de trabajo tendrán una mera expectativa de derecho a ser nombrados en aquellos casos que el Ayuntamiento tenga necesidad de efectuar nombramientos interinos Ayuntamiento tenga necesidad de efectuar contrataciones temporales o nombramientos interinos.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

2.- Los integrantes de la bolsa de trabajo en la solicitud que presenten, deberán comunicar al departamento de contratación del Ayuntamiento, un correo electrónico y número de teléfono móvil o fijo al que serán llamados en caso de necesidad de contratación, siendo de su exclusiva responsabilidad la no aportación de estos datos así como cualquier modificación ulterior de los mismos no notificada que impidiera efectuar un llamamiento. En caso de carecer de alguno de esos medios lo señalará expresamente en la solicitud.

Producida una vacante o la necesidad de proceder a la sustitución transitoria de uno de los puestos a cubrir, el llamamiento para efectuar los nombramientos se efectuará utilizando los citados medios mediante llamamientos realizados en tres ocasiones en u mismo día y con un intervalo mínimo de cinco horas entre el primer y último llamamiento.

La falta de respuesta o el rechazo al llamamiento sin motivo debidamente justificado, conllevará que dicho candidato pase a ocupar el último lugar de la bolsa. Rechazar en dos ocasiones el llamamiento supondrá la exclusión definitiva de la bolsa.

3.- Los aspirantes a ser nombrados como funcionarios interinos de la Bolsa, deberán presentar en el plazo de cinco días naturales desde el llamamiento para el nombramiento, la documentación acreditativa de los requisitos de la Base 2ª de la presente convocatoria, en original y fotocopia para su compulsión y devolución:

- Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario de Administración Pública alguna, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. Los aspirantes que no tuvieran la nacionalidad española presentarán documentación certificada por la autoridad competente del país de origen y debidamente averada acreditativa de que no se encuentran sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impidan en su estado el acceso a la función pública.
- Originales de la documentación aportada para acreditar el cumplimiento de los requisitos de acceso exigidos en la base segunda para su cotejo.
- Originales de la documentación aportada en el momento de presentación de instancias para la acreditación de los méritos objeto de valoración en la fase de concurso.

La no aportación de la documentación o la realización de los actos precisos para formalizar el nombramiento en el plazo señalado implica que el aspirante pasará a ocupar el último lugar de la bolsa que en ese momento corresponda.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

4.- Cuando en un mismo acto se soliciten cubrir varios puestos de trabajo, se ordenará esta petición de mayor a menor duración del periodo interino o contrato de trabajo, asignándose los puestos de trabajo en función de la puntuación de los integrantes de la bolsa.

5.- Los aspirantes propuestos deberán someterse, con carácter obligatorio e inexcusable, a la realización 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. Este reconocimiento no se realizará si, habiendo sido declarado apto con ocasión de un primer nombramiento, el integrante de la bolsa vuelve a ser llamado dentro del año siguiente a tal declaración.

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 funcionario interino del Ayuntamiento de decayendo en el mismo en el supuesto de ya haberse formalizado el nombramiento o la toma de posesión con anterioridad a la emisión del preceptivo informe de aptitud o no aptitud

6.- Si el aspirante se encontrara en activo en el momento del llamamiento, y acreditara debidamente tal extremo, conservará su derecho en la bolsa para posteriores llamamientos.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

7.- Supondrá la exclusión definitiva de la bolsa, además de los supuestos mencionados anteriormente:

- a) Sanción disciplinaria que implique la extinción o revocación de la relación funcional.
- b) Aquellos aspirantes que, una vez nombrados y durante la vigencia de la relación, renuncien voluntariamente a su condición de interinos.
- c) Incurrir en dos ocasiones en la conducta señalada en el último párrafo del apartado tercero de esta base, salvo que se acrediten causas de fuerza mayor.

#### **UNDÉCIMA. Incidencias y Ley reguladora del concurso – oposición.**

1.- El sólo hecho de presentar instancia solicitando tomar parte en este proceso selectivo constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las bases reguladoras del mismo, que tienen consideración de ley reguladora de esta convocatoria. Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.- La presente convocatoria y sus anexos se regirán por las disposiciones del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y, en tanto se proceda a su desarrollo reglamentario, por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, Ley 7/1985, de 2 de abril y disposiciones del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, y con carácter supletorio el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y Orden del Ministerio de Administraciones Públicas

1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento del personal funcionario interino.

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

Las resoluciones del órgano de selección vinculan a la Administración que sólo puede proceder a la revisión mediante el procedimiento general de revisión de los actos administrativos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

4.- Contra la convocatoria y sus bases, que ponen fin a la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes ante la Alcaldía, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Cantabria, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que se pudiera estimar más conveniente a derecho.

Valdeolea, 24 de agosto de 2017.

El alcalde,

Fernando Franco González.

CVE-2017-7671

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO I

DECLARACIÓN RESPONSABLE. BASE 4ª DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE  
UNA BOLSA DE EMPLEO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES DE OPERARIO DE COMETIDOS  
MÚLTIPLES

NOMBRE Y APELLIDOS			
DNI/NIE		DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	
LOCALIDAD		PROVINCIA	CODIGO POSTAL
CAREZCO DE ALGUNO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN:	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	
<input type="checkbox"/> TELÉFONO MÓVIL			
<input type="checkbox"/> CORREO ELECTRÓNICO			

EXPONE

Que habiendo tenido conocimiento de la convocatoria de un proceso selectivo para la constitución de una bolsa de empleo para la provisión de vacantes de operario de cometidos múltiples **SOLICITA** participar en el referido procedimiento.

A tal efecto, **DECLARO DE FORMA RESPONSABLE** que cumplo con los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria antes citadas y, en concreto:

- Ser español/a, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Tener cumplidos 16 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación.
- Estar en posesión de la titulación específica para cada puesto de trabajo, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza convocada.
- No estar incurso en causa de incapacidad específica, conforme a la normativa vigente.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO O PROMESA** no haber separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de las Administraciones Públicas, ni hallarme inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas, ni incurrir en causa legal de incompatibilidad, adjuntando la siguiente documentación:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o equivalente a los efectos de esta convocatoria.
- Fotocopia del permiso de conducir tipo C, vigente.
- Fotocopia del título académico exigible para el puesto de trabajo.
- Fotocopias de los documentos que justifican los méritos a valorar en la fase de concurso (certificaciones expedidas por administraciones públicas, vida laboral, contratos, cursos y titulaciones académicas adicionales).

En, Valdeolea a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

Fdo. \_\_\_\_\_

SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEOLEA

CVE-2017-7671

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## ANEXO II

### TEMARIO DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONSTITUCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES DE OPERARIOS DE SERVICIOS MÚLTIPLES

- Tema 1.- La Constitución Española de 1978. Principios Generales. Los Derechos y Deberes fundamentales y Libertades Públicas de los españoles.
- Tema 2.- El Estatuto de Autonomía de Cantabria.
- Tema 3.- La organización municipal. Los órganos necesarios y complementarios. Las competencias y servicios municipales.
- Tema 4.- El personal al servicio de las Entidades Locales: clases. Derechos y Deberes de los empleados públicos locales.
- Tema 5.- Competencias matemáticas y lingüísticas básicas.
- Tema 6.- Maquinaria y herramienta en el oficio de carpintería de taller y de armar.
- Tema 7.- Útiles e instrumentos para pintar, barnizar y empapelar.
- Tema 8.- Maquinaria, materiales y herramientas básicas de albañilería.
- Tema 9.- Maquinaria y útiles habituales en fontanería. Tuberías, tuberías y accesorios. Tipos, características, uniones y montaje.
- Tema 10.- Maquinaria y útiles habituales en soldadura.
- Tema 11.- Conservación y mantenimiento de herramientas, útiles y maquinaria.
- Tema 12.- Núcleos de población y callejero de Valdeolea.

2017/7671

CVE-2017-7671

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

#### AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

**CVE-2017-7680** *Citación para notificación por comparecencia de providencia de apremio NA00002566085 y otros.*

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley General Tributaria, Ley 58/2003, de 17 de diciembre, por medio del presente anuncio, se cita a las personas físicas o jurídicas que se relacionan a continuación, a quienes no ha sido posible notificar por causas no imputables a este Servicio de Recaudación, para que comparezcan por sí o por persona que les represente, en las oficinas de este Ayuntamiento, sito en la calle San José, n.º 10 de Astillero, en horario de 9 a 13:30 horas de lunes a viernes, con el fin de efectuar la notificación del acto administrativo que les afecta.

En todo caso la comparecencia se producirá en el plazo máximo de quince días, contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOC. Si transcurrido dicho plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Acto a notificar: Providencias de apremio.

DNI/NIF	NOMBRE/RAZÓN SOCIAL	FECHA DEVOL.	CÓDIGO CORREOS
20189963B	BEDOYA MACHO, JUAN MARÍA	06.04.2017	NA00002566085
13515871J	FUENTE GÓMEZ, LUIS DE LA	02.08.2017	NA00002566120
13778659A	GARCIA MAZA, SILVIA	20.04.2017	NA00002566089
13721334V	GONZALEZ RAMOS, ALBERTO JAVIER	02.08.2017	NA00002566121
B39492053	INMUEBLES ATLANTE, S.L.	02.08.2017	NA00002566123
20210216R	LLANILLO FERRANDEZ, PATRICIA	06.04.2017	NA00002566092
13787141K	PÉREZ PÉREZ, EMILIO	17.04.2017	NA00002566094
72204557J	PÉREZ QUELAL, CARLOS FERNANDO	02.08.2017	NA00002566128
72171466L	PEROJO CUARTAS, JONATAN	20.04.2017	NA00002566095
72350109K	SÁNCHEZ LESTON, IKER	01.08.2017	NA00002566131
72057701N	SEÑAS GONZÁLEZ, SOFÍA	25.07.2017	NA00002566133
72180378F	VÁZQUEZ BORJA, YARA	04.08.2017	NA00002566135

Astillero, 23 de agosto de 2017.

La tesorera,  
María Navarro Guillén.

2017/7680

CVE-2017-7680

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

**CVE-2017-7647** *Citación para notificación de liquidaciones de la Tasa de Basura.*

Por no haber sido posible notificar la siguiente liquidación de la Tasa Municipal de Basura, mediante el presente anuncio se cita a los interesados en las mismas, o sus representantes, para ser notificados en comparecencia ante la Oficina de la Recaudación Municipal sita en el edificio del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, plaza Virgen del Campo, s/n de Cabezón de la Sal, donde deberán presentarse en el plazo de quince días naturales desde el siguiente al de publicación de este anuncio, de 9 a 14 horas.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haber comparecido, se entenderá producida la notificación a todos los efectos legales, desde el día siguiente, art. 102 y 112 de la Ley General Tributaria.

### NOTIFICACIÓN DE TASAS DE BASURA

Contribuyente: Construcciones y Reformas LOPRUJ, S. L.  
NIF/CIF: B84125210.  
Expediente: Der-1-3001.

Cabezón de la Sal, 17 de agosto de 2017.

El alcalde,  
Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

2017/7647

CVE-2017-7647

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE TORANZO

**CVE-2017-7646** *Aprobación y exposición pública de los padrones del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana y Rústica del ejercicio 2017 y apertura de período voluntario de cobro.*

Aprobados por resolución de Alcaldía de 25 de julio de 2016, los padrones correspondientes al Impuesto sobre Bienes Inmuebles, tanto de Naturaleza Rústica como Urbana, del presente ejercicio 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102,3 de la Ley General Tributaria de 17 de diciembre de 2003, se notifican y exponen al público por espacio de quince días hábiles para su examen en la Secretaría de este Ayuntamiento:

- Concepto: Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rústica y Urbana.
- Ejercicio: 2017.
- Plazo de ingreso: Será desde el 5 de septiembre al 6 de noviembre de 2017, ambos inclusive (período voluntario de cobranza).
- Lugares, día y horas de ingreso: En cualquier sucursal de Caja Cantabria con presentación de los recibos, que la misma previamente les habrá remitido por correo a su domicilio tributario. Solo en caso de pérdida o no recepción deberán personarse en las oficinas de este Ayuntamiento.

En caso de disconformidad con alguno de los datos contenidos en los padrones, aquellos sujetos pasivos legitimados, podrán interponer recurso de reposición en el plazo máximo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de Cantabria, en los términos descritos en el artículo 14 de la Ley 2/2004 de 5 de marzo, de Haciendas Locales.

Lo que se hace saber para general conocimiento.

Corvera de Toranzo, 18 de agosto de 2017.

La alcaldesa,  
Mónica Quevedo Aguado.

2017/7646

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**CVE-2017-7681** *Extracto de la Orden de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de 22 de agosto de 2017, por la que se efectúa la primera convocatoria en el 2017 de las ayudas por períodos de cuarentena de explotaciones objeto de vacíos sanitarios en el marco de las campañas de saneamiento ganadero.*

BDNS (identif.): 360160.

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

Primero. Beneficiarios.

1. Tendrán derecho a la percepción de las ayudas establecidas en la presente Orden los titulares de explotaciones en las que, con motivo de la confirmación oficial de un foco de tuberculosis o brucelosis, se haya realizado un vacío sanitario, en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2015 y la fecha de publicación de esta convocatoria.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) número 702/2014 de la Comisión de 25 de junio de 2014 (DOUE número L 193, de 1 de julio de 2014), los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) activas en el sector de la producción agraria primaria
- b) No estar sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión Europea que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado interior
- c) No tratarse de empresas en crisis conforme a la definición contenida en el anexo I del Reglamento (UE) número 702/2014 de la Comisión, salvo la excepción contemplada en el artículo 1.6.b apartado ii del mencionado Reglamento.

Segundo. Objeto.

El objeto de la presente Orden es establecer la primera convocatoria del 2017 de las ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, por los periodos de cuarentena de explotaciones de ganado bovino, ovino y caprino objeto de vacíos sanitarios por detección de brucelosis, tuberculosis bovina, brucelosis ovina y caprina o tuberculosis ovina y caprina, en el marco de las campañas de saneamiento ganadero de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/24/2016, de 6 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas por períodos de cuarentena de explotaciones objeto de vacíos sanitarios en el marco de las campañas de saneamiento ganadero (Boletín Oficial de Cantabria, núm.72) y a la Orden MED/13/2017 de 12 de abril de 2017 por la que se modifica la anterior (Boletín Oficial de Cantabria, núm. 79, publicada el 25 de abril de 2017).

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Cuarto. Cuantía.

La financiación de las ayudas previstas en la presente Orden se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 05.03.412A.771 de la Ley 1/2017, de 24 de febrero de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2017, con un importe total máximo de 300.000 euros.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes se dirigirán al Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación, y se presentarán en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (calle Albert Einstein, número 2, Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Asimismo, se podrán presentar solicitudes a través de registros telemáticos conforme a las disposiciones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

2. El plazo para la presentación de solicitudes será de quince días a partir del día siguiente a la publicación del extracto en el Boletín Oficial de Cantabria

3. Se presentará una solicitud por cada subexplotación afectada por el vacío sanitario aunque pertenezcan a un mismo titular.

4. Las solicitudes se formalizarán según el modelo establecido en el anexo II de la presente Orden.

Santander, 22 de agosto de 2017.  
El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,  
Jesús Miguel Oria Díaz.

2017/7681

## CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**CVE-2017-7682** *Extracto de la Orden de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de 21 de agosto de 2017, por la que se convocan las ayudas a las Federaciones y Asociaciones de las especies apícola, cunícola y ovina para el año 2017.*

BDNS (identif.): 360200.

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

Primero. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de las ayudas convocadas por la presente Orden, las federaciones o asociaciones de criadores de las especies apícola, cunícola y ovina reconocidas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, con la condición que en el caso de la existencia de una Federación en cualquiera de las especies referidas es la única que puede solicitar dicha ayuda.

2. Para poder beneficiarse de estas ayudas deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener establecido un programa de cursos de formación en materia de manejo y sanidad impartido por personal cualificado, con objeto de la mejora de la especie ganadera y de su producción.

b) Haberse adoptado el acuerdo de solicitar la ayuda por el órgano de gobierno y/o representación de las distintas asociaciones.

c) No haber sido objeto de sanción firme por incumplimiento de la normativa en materia de sanidad, bienestar animal, identificación y registro de animales y registro de explotaciones ganaderas, en el año anterior a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Segundo. Objeto.

Ayudas a federaciones y asociaciones de las especies apícola, cunícola y ovina, con la finalidad de potenciar la labor que las asociaciones de criadores de animales de ganado selecto deben de llevar a cabo con sus asociados, y fomentar la mejora de la cabaña ganadera en Cantabria.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/29/2016, de 3 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a las federaciones y asociaciones de las especies apícola, cunícola y ovina (publicada el 13 de mayo de 2016 en el Boletín Oficial de Cantabria, número 92), modificada por la Orden MED/40/2016, de 1 de julio (publicada el 13 de julio de 2016 en el Boletín Oficial de Cantabria, número 135) y por la Orden MED/30/2017, de 11 de julio (publicada el 20 de julio de 2017 en el Boletín Oficial de Cantabria, número 140).

Cuarto. Cuantía.

La financiación del gasto que supone la concesión de las ayudas contempladas en esta Orden, se realizará con cargo a las disponibilidades de las aplicaciones presupuestarias de la Ley 1/2017, de 24 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2017, con cargo al concepto presupuestario 05.03.412B.487, con un importe total máximo de quince mil euros (15.000 euros). La cuantía máxima a percibir por cada Asociación será de 5.000 euros y por cada Federación de 8.000 euros.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería, suscritas por el solicitante correspondiente o, en su caso, por su representante legal. Se presentarán en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (C/ Albert Einstein, número 2, Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Asimismo se podrán presentar solicitudes a través de registros telemáticos conforme a las disposiciones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

2. El plazo de presentación de solicitudes será de un mes a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria a que se refiere el artículo 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones. Éstas se cumplimentarán conforme al modelo del Anexo I

Santander, 21 de agosto de 2017.

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

2017/7682

## CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**CVE-2017-7686** *Orden MED/34/2017, de 22 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas para estimular la cría de hembras y sementales mejorantes de raza pura inscritas en los libros genealógicos de las razas bovinas de carne en peligro de extinción de Cantabria.*

Los objetivos de la Política Agraria Comunitaria persiguen crear un marco sostenible para el desarrollo de las zonas rurales y garantizar la conservación del entorno medioambiental, creando y fomentando fuentes alternativas de recursos, entre los que se encuentran los recursos genéticos animales y donde se incluyen las razas autóctonas explotadas en nuestra Región.

La ayuda establecida en las presentes bases tendrá la consideración de ayuda de mínimos y cumplirá con lo establecido en el Reglamento (UE) 1408/2013, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimos en el sector agrícola.

De una parte, la cría en pureza de razas bovinas y equinas, debe ser una actuación prioritaria de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, ya que constituye una condición necesaria para asegurar la reposición de los rebaños con animales de alta calidad y además en un mercado muy profesionalizado. Además, los animales inscritos en los libros genealógicos alcanzan un valor económico mayor, contribuyendo, por una parte, a aumentar los beneficios derivados de su comercialización, y de otra, a estimular la cría de animales selectos con lo que se consigue mejorar el proceso de selección y prestigiar la labor de los ganaderos. De otra parte, la cría en pureza de razas bovinas de aptitud cárnica a partir de ganado autóctono necesita un impulso especial dirigido a salvar su situación de franca desventaja frente a la competencia que suponen las razas de alta especialización cárnica.

Los censos inscritos en los Libros Genealógicos de las Asociaciones de Ganaderos de Razas Puras reconocida mediante Decreto 14/1994, de 28 de abril, que regula el reconocimiento oficial por parte de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación de las organizaciones y asociaciones de criadores de animales de raza que lleven o creen libros genealógicos, no reflejan el incremento que sería deseable e incluso en algunas ocasiones se aprecia una disminución de los efectivos registrados anualmente.

En consecuencia, en el marco de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 16 de la citada Ley de Subvenciones de Cantabria y el artículo 33.f), 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,

### DISPONGO

#### Artículo 1.- Objeto y finalidad.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras del régimen de ayudas para estimular la cría de hembras y machos mejorantes de las razas bovinas cárnicas de Cantabria en peligro de extinción, inscritos en los libros genealógicos, en las explotaciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con la finalidad de conseguir una mejora genética de nuestra cabaña ganadera.

#### Artículo 2. Definiciones.

A efectos de la presente Orden se entiende por hembra o semental mejorante, aquel cuya calificación morfológica sea igual o superior a muy buena.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

#### Artículo 3.- Beneficiarios y requisitos.

1. Podrá ser beneficiario de las ayudas, reguladas por la presente Orden, cualquier persona física o jurídica, incluyendo Sociedades Cooperativas y Sociedades Agrarias de Transformación (SAT), que sean titulares de una explotación ganadera de vacuno, sita en Cantabria o de una explotación en la que exista acuerdo de colaboración en virtud de lo establecido en la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias, y que cumpla los siguientes requisitos:

a) Ser titular de una explotación de ganado vacuno dedicada a la cría de las siguientes razas:

— Bovinas de aptitud cárnica en peligro de extinción de Cantabria: Monchina y Tudanca.

b) Formar parte de una asociación de criadores de raza pura que se encuentre dada de alta en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación.

c) Registrar las hembras y machos nacidos en el Libro Genealógico de la raza, cumpliendo con las obligaciones que fija el reglamento del mismo, y si la explotación cumple con los requisitos necesarios.

d) Las explotaciones deben cumplir la normativa legal en vigor, en materia de medio ambiente, higiene, bienestar y sanidad animal e identificación y registro de animales. Además no deben haber sido objeto de sanción, con falta grave o muy grave, por incumplimiento de la normativa anteriormente citada, en el año anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

2. Encontrarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias con las haciendas Estatal, Autonómica y frente a la Seguridad Social.

3. No podrán ser consideradas como beneficiarias las personas o entidades en las que concurren algunas de las circunstancias recogidas en los apartados 2 y 3, del artículo 12, de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

4. Los beneficiarios de las ayudas estarán sujetos al cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el artículo 13 de la citada ley de subvenciones.

#### Artículo 4.- Tipo de ayudas y cuantía.

Se podrán beneficiar de las ayudas contempladas en el presente artículo los propietarios de animales pertenecientes a las razas especificadas en el artículo 3, apartado 1.a). La ayuda establecida en las presentes bases tendrá la consideración de ayuda de mínimos y cumplirá con lo establecido en el Reglamento (UE) 1408/2013, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimos en el sector agrícola.

1. Las hembras y machos por las que se reciben las ayudas, contempladas en este artículo deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Haber nacido en la misma explotación del solicitante de la ayuda.

b) Estar inscrito en el libro genealógico de la raza en los plazos establecidos en el Reglamento de cada raza.

c) Ser hijo de un semental mejorante o en prueba, de los incluidos en los programas de testaje, aprobados por la Consejería, en los que participan las asociaciones de criadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

d) Estar en la explotación hasta una edad mínima de 18 meses, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. No obstante podrán permanecer en otra de pastos cuando se trate de su sistema de manejo habitual y siempre que no se pierda la titularidad de las mismas.

El cálculo de las hembras o machos con derecho a subvención se hará tomando como datos de referencia las inscripciones en el libro genealógico.

2. El importe de la ayuda a conceder será el resultante de prorratear la cuantía total de la convocatoria entre el nº. de animales que cumplan todos los requisitos por los que se solicite la ayuda, con un máximo, en todo caso, de 125€ por animal.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

La ayuda máxima por explotación no sobrepasará en ningún caso la cantidad de 5.000 euros por año.

3. Para tener derecho a la subvención, los datos básicos de los animales con derecho a prima deberán coincidir, en el momento de solicitar la ayuda, con la información que existe en la base de datos del Sistema de Identificación y Registro oficial.

4. El cobro de las ayudas del presente artículo, requiere que el animal esté en la explotación en la fecha de publicación en el BOC del extracto de de la convocatoria. El control de permanencia en la explotación de los animales subvencionados se hará por medio de visitas y a través de la base de datos del registro de movimientos.

5. Los beneficiarios propietarios de animales que reciban ayudas estarán sujetos al control de éstos mediante muestreo para efectuar pruebas de paternidad y si se detectase discordancias en más del 12% de los animales, quedarán expuestos a la aplicación del régimen revocación, reintegro y sancionador establecido en los Títulos II y IV respectivamente, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, teniendo que reintegrar el total de la ayuda recibida.

#### Artículo 5.- Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las ayudas deberán cumplir las obligaciones establecidas a lo largo del articulado de esta Orden, en el artículo 13 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y en particular las siguientes:

a) Todas las explotaciones que reciban ayudas tendrán que registrar y comunicar las incidencias de todos los animales relativas a: datos del parto, causa de la baja, eventos reproductivos, dificultad de parto, datos de cubriciones, tratamientos y conformación y tamaño de la cría.

b) Facilitar cuanta información relacionada con la subvención le sea requerida por el órgano instructor, la Intervención General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria o el Tribunal de Cuentas.

#### Artículo 6.- Solicitudes. Forma, lugar y plazo de presentación

1. Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural, suscritas por el solicitante correspondiente o, en su caso, por su representante legal. Se presentarán en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (C/ Albert Einstein, nº 2, Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Asimismo se podrán presentar solicitudes a través de registros telemáticos conforme a las disposiciones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

2. El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes a contar desde la de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

3. Las solicitudes de subvención se ajustarán a los modelos que figuran como anexos I, II y III, según proceda, a la que se acompañara la documentación que figura en cada uno de ellos así como:

a) Autorización a la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural para recabar vía telemática los certificados de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (A.E.A.T) y de la Tesorería General de la Seguridad Social que permitan comprobar si el solicitante está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda Pública Estatal y con la Seguridad Social, según modelo del Anexo II. En el supuesto de que el solicitante no manifestara expresamente que otorga dicha autorización, deberá presentar los oportunos certificados junto con su solicitud de subvención. La acreditación, sin embargo, del beneficiario de estar al corriente en sus obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se realizará de oficio.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

b) Declaración responsable de no incurrir en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12, de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria (Anexo III).

4. Una vez finalizado el plazo de presentación se revisarán las solicitudes y se verificará que contienen la documentación exigida y que reúnen todos los requisitos para la concesión de las ayudas que se establecen en la presente Orden. Si se apreciara alguna omisión o error, se requerirá al solicitante para que en el plazo de 10 días aporte la documentación necesaria o subsane los defectos observados, haciéndole saber que, en caso contrario, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 7.- Compatibilidad, procedimiento y límites de concesión.

1. Las ayudas a las que hace referencia la presente Orden serán compatibles con cualquier otra ayuda o subvención destinada a las mismas finalidades, concedida por administraciones públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

2. Las ayudas se concederán a través del procedimiento ordinario de concurrencia competitiva priorizándose las solicitudes de acuerdo con los siguientes criterios objetivos:

a) Explotaciones con compromisos en vigor del PDR-2014-2020 para la medida de Razas Locales Amenazadas: 4 puntos.

b) Resto de Explotaciones: 2 puntos.

c) Censo de UGM comprometidas: 0,1 puntos por cada UGM comprometida.

d) Censo de animales registrados en el Libro Genealógico: 0,02 puntos por cabeza registrada.

En el caso de empate a puntos y cuando el crédito disponible no sea suficiente, para cubrir todas las solicitudes, se ajustará su distribución mediante prorrateo entre el grupo de beneficiarios.

3. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las presentes ayudas y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrán dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

#### Artículo 8.- Instrucción y resolución.

1. La instrucción del procedimiento de concesión de estas ayudas le corresponderá a la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural. Se constituirá un comité de evaluación encargado de formular la propuesta de resolución a través del órgano instructor, compuesto por la persona titular de la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural, el Jefe del Servicio de Producción Animal, un técnico del servicio y un funcionario adscrito al mismo que actuará como secretario con voz pero sin voto.

2. La resolución de concesión se adoptará por el órgano competente en función del límite cuantitativo del importe de la ayuda que se establece en el artículo 9.1 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. El plazo máximo para resolver y notificar es de tres meses a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el BOC del extracto de la convocatoria. La notificación de la resolución se realizará de forma individualizada a cada solicitante.

3. Se dará publicidad de acuerdo con el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones

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

CVE-2017-7686

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

En el caso de resolución presunta, podrá interponer recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que se produzca los efectos del silencio.

Artículo 9.- Justificación y pago de la subvención.

La acreditación de las actividades que dan derecho a la ayuda se hará en el momento de presentar la solicitud. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto la persona beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, al Gobierno de Cantabria y de cualquier otro ingreso de Derecho público, o se haya dictado contra la persona beneficiaria resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda de la manera prevista en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria

Artículo 10.- Revocación y reintegro de las cantidades percibidas y régimen sancionador.

Los supuestos en que procederá a la revocación y reintegro de las cantidades percibidas, y el régimen sancionador, serán los establecidos en el título II y IV, respectivamente, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se autoriza a la persona titular de la Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para ejecución de la presente Orden.

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

Santander, 22 de agosto de 2017.  
El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,  
Jesús Miguel Oria Díaz.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO I

SOLICITUD AYUDAS ESTIMULAR LA RECRÍA DE HEMBRAS Y MACHOS MEJORANYES DE RAZA PURA, INSCRITAS EN LOS LIBROS GENEALÓGICOS, (Artículo 5) Orden MED/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_

DATOS DEL SOLICITANTE

NOMBRE:		CIF/DNI:	
1 APELLIDO:		2 APELLIDO:	
DIRECCION:		LOCALIDAD:	
MUNICIPIO:		C. POSTAL:	TFNO:
ESPECIE:	RAZA:	COD. EXPLOTACION:	

Declaro que su explotación tiene:

N° de Socios: \_\_\_\_\_ (en caso de SAT, Cooperativas, S.C., etc.)

DATOS BANCARIOS

BANCO	SUCURSAL	CONTRO L	CUENTA

DESEA acogerse a las ayudas contempladas en la Orden MED/\_\_\_/2017, de \_\_\_\_\_ y es por lo que,

SOLICITA las ayudas para las siguientes reses:

CÓDIGO IDENTIFICACIÓN		RAZA	SEX O	Fecha Nacimient o	AYUDA
Hembra/macho	Padre				

TOTAL AYUDA .....

Documentación que se acompaña:

- Fotocopia simple del CIF o DNI del beneficiario
- Ficha de terceros (solo en caso de cuenta no registrada)
- Certificado de la Seguridad Social y de la Hacienda Estatal, en el caso de que no se autorice al órgano gestor a obtener esa información vía telemática.
- Compromiso de normas de medio ambiente higiene y bienestar animal.
- Justificante de capacidad y competencia profesional adecuados.
- Autorizo al órgano gestor para recabar el certificado de estar al corriente de sus obligaciones tributarias a emitir por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y la Seguridad Social.

Declaro bajo mi responsabilidad que todos los datos que anteceden son ciertos y que quedo obligado a comunicar a la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Biodiversidad la obtención de cualquier otra subvención o ayuda que perciba, o pueda percibir para la misma finalidad.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

(Firma)

EXCMO. SR. CONSEJERO DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN.

CVE-2017-7686

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO II

AUTORIZACION DEL INTERESADO PARA QUE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA PUEDA RECABAR DATOS A LA AGENCIA TRIBUTARIA Y A LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ESTAR AL CORRIENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES

La persona abajo firmante autoriza a la Dirección General de Ganadería de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria a solicitar de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos relativos al cumplimiento de sus obligaciones para con ambos organismos para comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtener, la ayuda para estimular la recría de hembras de raza pura, inscritas en los libros genealógicos, en explotaciones de vacuno y equino de Cantabria

La presente autorización se otorga exclusivamente a los efectos del reconocimiento, seguimiento y control de la ayuda mencionada anteriormente, y en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 30/1998, de 9 de diciembre, por la que se permite, previa autorización del interesado, la cesión de los datos tributarios que precisen las AA.PP. para el desarrollo de sus funciones.

A.- DATOS DEL SOLICITANTE DE LA AYUDA DETALLADA

APELLIDOS Y NOMBRE / RAZON SOCIAL	
N.I.F.	FIRMA (sólo en el caso de personas físicas)

B.- DATOS DEL AUTORIZADOR (SÓLO EN EL CASO DE QUE SEA UNA PERSONA JURÍDICA O UNA ENTIDAD DEL ARTÍCULO 35.4 DE LA LEY 58/2003, de 17 de diciembre)

APELLIDOS Y NOMBRE	
N.I.F.	ACTUA EN CALIDAD DE
FIRMA	

, a de 201\_\_

NOTA: La Autorización concedida por el firmante puede ser revocada en cualquier momento mediante escrito dirigido a la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación.

CVE-2017-7686

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO III

DECLARACIÓN RESPONSABLE

DATOS DEL SOLICITANTE		
NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI:
CEA:	DIRECCION:	
LOCALIDAD:	CP:	MUNICIPIO:
TF:	E-MAIL:	

DECLARO bajo mi responsabilidad, y en relación con la solicitud de ayudas contempladas en la Orden MED/ /2017, y en calidad de ....., que no se incurre en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_

EXCMO. SR. CONSEJERO DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN.

2017/7686

CVE-2017-7686

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE CARTES

**CVE-2017-7619** *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en Camino Real 45.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.2 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, modificado por la Ley de Cantabria 6/2010, de 30 de julio, de Medidas Urgentes en Materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, se hace pública la concesión de la licencia de primera ocupación, cuyos datos se consignan a continuación:

Promotor: Jaimanitas y Vuelta Abajo, S. L.U.

Descripción de la obra: Rehabilitación de vivienda.

Ubicación: Calle Camino Real, número 45 de Cartes.

Fecha de la concesión: 17 de julio de 2017.

Órgano: Resolución de Alcaldía en Junta de Gobierno Local.

Señalamiento de recursos.- El acto a que se contrae esta notificación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo se pueden interponer los siguientes recursos:

Reposición. Con carácter potestativo, según lo señalado en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante el mismo órgano que hubiere dictado el acto impugnado, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la notificación de este acuerdo. No se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición.

Contencioso-Administrativo. Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cantabria, con sede en Santander, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la notificación del acuerdo, o de la resolución expresa del recurso potestativo de reposición. Si en el recurso potestativo de reposición, no se notificara resolución expresa en el plazo de un mes, deberá entenderse desestimado, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses, que se contará a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el acto presunto. Todo ello de conformidad con los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Otros. Cualquier otro recurso que se estime procedente, conforme establece el artículo 40.2 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La interposición de cualquiera de los recursos a los que aquí se hace referencia, no paraliza

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

la ejecutividad de la resolución.

Cartes, 17 de agosto de 2017.

El alcalde,

Agustín Molleda Gutiérrez.

2017/7619

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE VALDEARROYO

**CVE-2017-7142** *Información pública de solicitud de licencia para construcción de vivienda unifamiliar y caseta para aperos en suelo rústico.*

Por Don Ibon Díez Fernández, se ha presentado solicitud de licencia municipal para la construcción de cuarto de aperos y leña en suelo rústico de Bimón, en DS Bimón 11, polígono 3, parcela 134 000201100VN25G Camporrojo (con referencia catastral 39065A003001340001SX), dentro del término municipal de Las Rozas de Valdearroyo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1 de la Ley 2/2001, de 25 de junio de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, la mencionada solicitud y toda la documentación relacionada con la misma permanecerán expuestas al público en la Secretaría del Ayuntamiento por el término de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, período durante el que los interesados podrán examinar dicha documentación y formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Las Rozas de Valdearroyo, 24 de julio de 2017.

El alcalde,

Francisco Raúl Calderón Macías.

2017/7142

CVE-2017-7142

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS

**CVE-2017-7742** *Concesión de licencia de primera ocupación para legalización de nave agrícola-ganadera en Ibio. Expediente 16/00.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 190.2 y 193 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se hace público que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 22 de agosto de 2017, otorgó las siguientes licencias de primera ocupación:

Promotor: Guillermo Ortiz Diego.

Uso: Nave agrícola-ganadera (expte. 16/00).

Dirección de la edificación: Parcela 49 del polígono 505 del Catastro de Rústica en la localidad de Ibio.

Recursos:

Si se desean impugnar los acuerdos precedentes, que ponen fin a la vía administrativa, procede interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación en el BOC del presente anuncio.

Alternativamente y de forma potestativa, se puede interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que las ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde la fecha a que se hace referencia en el apartado anterior.

Mazcuerras, 24 de agosto de 2017.

El alcalde,

Francisco Javier Camino Conde.

[2017/7742](#)

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS

**CVE-2017-7743** *Concesión de licencia de primera ocupación para nave agrícola-ganadera en Ibio. Expediente 22/93.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 190.2 y 193 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se hace público que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 22 de agosto de 2017, otorgó las siguientes licencias de primera ocupación:

Promotor: Guillermo Ortiz Diego.

Uso: Nave agrícola-ganadera (expte. 22/93).

Dirección de la edificación: Parcela 49 del polígono 505 del Catastro de Rústica en la localidad de Ibio.

Recursos:

Si se desean impugnar los acuerdos precedentes, que ponen fin a la vía administrativa, procede interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación en el BOC del presente anuncio.

Alternativamente y de forma potestativa, se puede interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que las ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde la fecha a que se hace referencia en el apartado anterior.

Mazcuerras, 24 de agosto de 2017.  
El alcalde,  
Francisco Javier Camino Conde.

[2017/7743](#)

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE MERUELO

**CVE-2017-7531** *Información pública de solicitud de autorización para la construcción de vivienda unifamiliar aislada en polígono 8, parcela 58.*

Por este Ayuntamiento se tramita expediente a nombre de don Luis Alberto Pazos Gutiérrez, para la obtención de autorización para la construcción de una vivienda unifamiliar aislada en la parcela con referencia catastral 39043A008000580000HQ (polígono 8, parcela 58), de este término municipal, calificada como suelo rústico.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116.1. b) de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, en la redacción dada por la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, de Modificación de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se abre información pública a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, y presentar contra el mismo las observaciones y alegaciones que estime pertinentes.

El lugar de exhibición del expediente será las Oficinas Municipales sitas en Barrio La Maza 1, San Miguel de Meruelo, de lunes a viernes laborables, de 9:00 a 15:00 horas, y el plazo para formular alegaciones será el de quince días hábiles, plazo que se computará a partir del día siguiente en que tenga lugar la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

Meruelo, 17 de agosto de 2017.

El alcalde,

Evaristo Domínguez Dosal.

2017/7531

CVE-2017-7531

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE TUDANCA

**CVE-2017-7651** *Información pública de solicitud de autorización para ampliación de La SE Peña Bejo 55/12 kV. fase 2, en la Lastra.*

Por "Viesgo Distribución Eléctrica, S. L." se ha solicitado autorización para "ampliación de la SE Peña Bejo 55/12 kV. Fase 2.- T. M. Tudanca", en La Lastra, en suelo rústico, en parcelas del polígono 9 (Tudanca).

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 116.1.b de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete el citado expediente a información pública por plazo de quince días a contar del día siguiente a la inserción del presente anuncio en el BOC para que pueda ser examinado y para que, en su caso, se formulen frente al mismo las alegaciones que se estimen oportunas.

Tudanca, 18 de agosto de 2017.

El alcalde,

Manuel Grande Martínez.

2017/7651

CVE-2017-7651

## 7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

**CVE-2017-7639** *Información pública de solicitud de autorización para realizar las obras contempladas en el proyecto Nuevo Puente sobre el río Saja en Virgen de La Peña: Puente de Virgen de La Peña. Expediente A/39/09451.*

Peticionario: Gobierno de Cantabria - Dirección General de Obras Públicas, Servicio de Proyectos y Obras.

Nombre del río o corriente: Saja.

Punto de emplazamiento: Virgen de La Peña.

Término municipal y provincia: Mazcuerras (Cantabria).

#### BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD

Expediente de autorización para realizar las obras contempladas en el proyecto "Nuevo Puente sobre el río Saja en Virgen de La Peña. Tramo: Puente de Virgen de La Peña".

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, n.º 1 - 2.º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 21 de agosto de 2017.

El secretario general, P.D. La jefa de servicio de Cantabria  
(resolución de 13 de diciembre de 2004,

«Boletín Oficial del Estado» de 11 de enero de 2005,  
declarada vigente por resolución de 25 de julio de 2008),

Sandra García Montes.

2017/7639

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7673** *Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (AMEC), Depósito número 39000011.*

Se ha presentado, en fecha 28 de junio de 2017, solicitud del depósito de la modificación de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (AMEC), (Depósito número 39000011), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando la modificación a los artículos 1, 6, 10, 11 y 43. Su ámbito territorial se desarrollará en la Comunidad Autónoma de Cantabria, estando integrada por las mujeres que puedan adquirir la condición de empresarias por tener capacidad legal para el ejercicio de actividades empresariales y las desarrollen con carácter habitual, siendo los firmantes del acta de modificación doña Eva Fernández Cobo, con DNI número 13791812T y doña Carmen Rodríguez Álvarez, con DNI número 50941441Y, presidenta y secretaria, respectivamente, 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 Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (AMEC), 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, 22 de agosto de 2017.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/7673

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7674** *Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación Cántabra de Empresarios de Fontanería, Gas, Calefacción, Climatización y Energías Renovables (Energía Cantabria), depósito número 39000061.*

Se ha presentado, en fecha 9 de agosto de 2017, solicitud del depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación Cántabra de Empresarios de Fontanería, Gas, Calefacción, Climatización y Energías Renovables (Energía Cantabria), depósito número 39000061, en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando la modificación a los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 17, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y título del capítulo 7º. Su ámbito territorial se desarrollará en la Comunidad Autónoma de Cantabria, estando integrada por empresas pertenecientes al sector o subsector de las actividades industriales, comerciales y de servicios dedicadas a la fontanería, gas, calefacción, climatización y energías renovables y eficiencia energética, en sus términos más amplios y comprensivos de todas las actividades empresariales posibles de futuro en estos subsectores, incluidas las empresas de ingeniería técnica y desarrollo informático, siempre y cuando estas últimas realicen actividades destinadas a ser complementarias o auxiliares del sector y subsectores de la actividad principal que se recogen en los Estatutos, siendo los firmantes del acta de modificación don Luciano Valle Llamosas, con DNI número 13746369-M y don Carlos Pelaez de la Fuente, con DNI número 13909670-K, presidente y secretario, respectivamente, 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 Asociación Cántabra de Empresarios de Fontanería, Gas, Calefacción, Climatización y Energías Renovables (Energía Cantabria), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de agosto de 2017.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/7674

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7675** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, para el período 2017-2020.*

Código 39001205011982

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y Aparcamientos de Cantabria, para el período 2017-2020, suscrito con fecha 27 de junio de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por ASEGA en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT (FeSMC) y CCOO (FSC) 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, 22 de agosto de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Convenio Colectivo Del Sector de Garajes, Estaciones de Lavado, Engrase y  
Aparcamientos de Cantabria**

**Título Preliminar**

**Capítulo Primero**

**Artículo 1. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte social, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de Cantabria y la Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO-FSC (CC.OO.) de Cantabria, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 2. Ámbito Funcional.**

El presente Convenio es de obligada observancia para las empresas del sector en la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuya actividad principal consista en estaciones de lavado, engrase la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos, bien por concesión, bien mediante cualquier título lícito, bien de propiedad.

**Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente Convenio, es de obligada observancia para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para todos los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

Las disposiciones de este Convenio serán de aplicación a todas las empresas que se radican en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que residiendo en otro lugar tengan abierto centro de trabajo en esta Comunidad, en cuanto al personal adscrito a ellas se refiere.

**Artículo 5. Ámbito Material.**

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito autonómico previstas en el Convenio Nacional del Sector.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 6. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tiene una vigencia temporal de 4 años; se extenderá desde 1 de enero 2017 hasta 31 de diciembre de 2020.

Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

**Artículo 7. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.**

1. La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.
2. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia del anterior.

De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará por períodos anuales.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

Con la entrada en vigor de este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que las plantillas tengan reconocidas a título personal por las empresas.

**Artículo 9. Principio de Igualdad.**

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

**Artículo 10. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, aplicándose en su defecto hasta nuevo acuerdo válido el convenio precedente. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

**Artículo 11. Comisión mixta paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión mixta estará integrada paritariamente por 3 representantes sindicales y 3 por la organización empresarial firmantes del mismo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión que, adoptará los acuerdos cuando proceda, por mayoría de dos tercios de cada una de las partes, cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- b) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días naturales, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- c) Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.
- d) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.
- e) Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.
- f) Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.
- g) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

#### **Artículo 12. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, manifiestan su expresa adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales.

Igualmente, manifiestan su compromiso de sometimiento al ORECLA, en aras de una más eficaz resolución de los conflictos laborales, en base al procedimiento que fija el propio Acuerdo Interprofesional así como el reglamento de desarrollo del mismo.

#### **De la relación laboral**

### **Artículo 13. Condiciones generales de ingreso del personal.**

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio Colectivo.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

### **Artículo 14. Período de prueba.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.1 del E.T., podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- 6 meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.
- 2 meses, para el resto de personal cuyo contrato sea de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **Artículo 15. Del contrato de trabajo.**

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de indefinidos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

## **Subrogación del Personal**

### **Artículo 16. Definición y supuestos.**

1. Definición:

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Mediante el presente artículo se regula la subrogación del personal entre las empresas del sector afectadas por este Convenio.

Se regula pues, en el presente convenio, la subrogación como modalidad convencional, por lo que se entiende de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores en los supuestos contemplados.

Las partes signatarias firman el presente convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores del sector, para lo cual se establece en el presente artículo un mecanismo de subrogación empresarial por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, a través de contrata, de tal forma que el personal de la empresa cedente de la actividad, pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten en los siguientes supuestos:

Finalización, pérdida, rescisión, rescate o reversión de una contrata, y cualquier otra figura o modalidad, así como división o agrupación de contratas, referidos siempre a un centro concreto de trabajo, que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas para llevar a cabo cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

2. Carácter:  
De aplicación y aceptación obligatoria para empresas y trabajadores.

#### **Artículo 17. Personal afectado.**

1. Todas las personas trabajadoras de plantilla en activo, que realicen su trabajo en un centro de trabajo de la contrata afectado por cualquiera de los supuestos anteriormente descritos y que tengan una antigüedad mínima de seis últimos meses anteriores a la fecha de la 1ª Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda.  
En las empresas que cuenten con un sólo centro de trabajo en la provincia, la antigüedad mínima será de cuatro meses.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los seis últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren en situación de I.T. o A.T. en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.  
Al igual que en el apartado precedente, la antigüedad mínima se reduce a cuatro meses para los trabajadores de empresas con un sólo centro de trabajo en la provincia.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.  
Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el presente artículo siguiente.

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, percibirán en la liquidación que practique la empresa saliente lo que les corresponda por tal concepto, asumiendo la nueva adjudicataria sólo la parte de vacaciones que devenguen en ésta.

Derechos ad personam.- La nueva empresa o contrata que sustituya en la actividad, o bien el titular de la instalación que rescata, en ambos casos, tanto si es de forma total como parcial, estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de todo el personal afectado garantizando todos los derechos adquiridos de carácter salarial y personal, que estén debidamente acreditados a través de convenio colectivo, acuerdo o pacto.

Al objeto de facilitar la posterior subrogación en los términos del presente convenio, la parte empresarial solicitará ante las Administraciones u Otros Organismos públicos o privados oportunos, que los pliegos de condiciones incluyan la información referida al establecimiento y servicio objeto del concurso, que contenga, como mínimo: El número de trabajadores adscritos, las antigüedades y sus salarios, con respeto a la LO 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### **Artículo 18. Información y comunicación.**

La empresa afectada por la pérdida total o parcial de la actividad, una vez identificado el número de personas a subrogar, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, lo comunicará a cada uno de los afectados por la misma y a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo si los hubiera.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que, en los pliegos concursales, si los hubiera, se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos, los documentos que a continuación se detallan:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los doce últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.
- Relación del personal afectado, especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, grupo profesional y categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, así como de los convenios, pactos colectivos o individuales, si existieren.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad cesante, y sucesor en la actividad y trabajador/a.

### Clasificación Profesional

#### **Artículo 19. Clasificación profesional.**

Todas las funciones profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, que son meramente enunciativas.

En los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar al personal en los grupos y niveles de acuerdo a las funciones aquí establecidas, sin que ello signifique que hayan de tener provistos todos los grupos y niveles si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

#### **Artículo 20. Grupos profesionales.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Grupo Soporte.
- b) Grupo Operativo

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio General dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

#### **Artículo 21. Definición del Grupo Soporte.**

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien elabora las directrices, estrategia, objetivos y planificación de la Empresa; se requiere de conocimientos especializados para dar apoyo, asistencia, consejos y asesoramiento al personal operativo; su dictamen es obligatorio antes de tomar cualquier decisión que afecte a su campo de especialización. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe de Área.  
Quienes ejerzan dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.
2. Licenciado / Grado Superior.  
Quienes estén en posesión de un título superior expedido por una escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, y ejerza dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II:

3. Jefe de Sección.  
Quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.
4. Técnico Medio/ Diplomado.  
Quienes estén en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela Técnica o Facultad Universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

Nivel III:

5. Oficial Administrativo.  
Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

Nivel IV:

6. Auxiliar Administrativo.  
Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.  
Entre sus funciones estará, el detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atenderá a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia.  
Atenderá el servicio de mensajería interna, realizará el mantenimiento de inventarios, dará apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizará el funcionamiento de equipos dando aviso de cualquier anomalía detectada, y realizará un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

#### **Artículo 22. Definición del Grupo Operativo.**

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez este grupo queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe de Servicio.  
Es aquel personal responsable del correcto funcionamiento del servicio o servicios que de él dependan.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Entre las funciones asignadas se encontrarían, dar formación a los colaboradores, organización de turnos de trabajo, también la organización y coordinación y gestión de asuntos técnicos.

Asimismo podrá llevar a cabo la gestión, organización y funcionamiento de los distintos servicios en que se estructura la empresa.

Nivel II:

2. Encargado.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

Nivel III:

3. Agente de Aparcamiento.

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja y cajeros automáticos, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos. Así como la elaboración de documentos necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

El control de los accesos peatonales y de vehículos al centro de trabajo o establecimiento, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte de forma inmediata. La atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras. Mantiene en buen estado la taquilla, caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda. Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico. Atenderá las llamadas telefónicas del establecimiento.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

En los establecimientos de aparcamiento larga estancia, VIP o de funcionamiento análogo, con la capacitación necesaria y el vehículo adecuado, según la normativa de aplicación, desplazarán a los clientes en número y distancia concretados para el servicio correspondiente.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

4. Oficial de Mantenimiento.

Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

5. Operador Centro de Control.

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control. Venta de productos, tareas comerciales de aparcamientos, asesoramiento de productos y servicios, gestión de abonados.

Ofrecer atención directa a los clientes las 24 horas del día. Realizar campañas comerciales – telemarketing. Gestionar las alarmas establecidas (en sistemas de control e infraestructuras). Proporcionar apoyo operativo y logístico a las explotaciones, con el fin de resolver incidencias. Facturas recapitulativas. Recopilar la información necesaria para la creación y/o mantenimiento de las bases de datos del CAC y las diversas herramientas de gestión de la información.

6. Taquillero

Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentre adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tickets, vales o bonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos u otras máquinas que la empresa ponga a su servicio, y cuida su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general.

Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadre de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba, y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que tengan instaladas, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte.

Nivel IV:

7. Auxiliar de Aparcamiento.

Es el personal que entre sus funciones tenga asignadas las de control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de qué disponga el centro de trabajo y procurar su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos de fuerza y luz, de tal forma que mantendrá en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación en el centro de trabajo.

Tendrá que atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y efectuará la limpieza normal de los locales la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras . Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

8. Ayudante de Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, bajo la supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las máquinas e instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

9. Engrasador - Lavacoches.

Es el personal que tiene como tareas fundamentales el lavado y mantenimiento básico de los vehículos, utilizando maquinaria que a tal efecto le provea la empresa y realizando el cobro de los servicios prestados, si así las especificaciones del centro así lo demandan.

Asimismo, bajo las directrices de su superior en el establecimiento se ocupará de la limpieza de locales, aparcamientos y movimientos de vehículos, y otros similares.

Realizará las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de la maquinaria que para el desarrollo de su trabajo hubiera sido provisto, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

En ausencia de carga de trabajo, podrá ocuparse de las tareas más simples en el centro de trabajo, tales como la limpieza y acondicionamiento de locales u otras de similar naturaleza.

10. Personal de Limpieza.

Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Las funciones de comprobación del estado de instalaciones o bienes y el control de accesos a aparcamientos y garajes, así como las actividades que se desarrollen desde los centros de control y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

## Organización del trabajo y movilidad

### **Artículo 23. Facultades organizativas del trabajo.**

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector ejercitada con arreglo a las Leyes vigentes.

### **Artículo 24. Movilidad funcional.**

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución original.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

**Artículo 25.- Trabajos de categoría profesional superior.**

En razón de una mejor organización, las empresas podrán destinar a las personas trabajadoras realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a por un período de seis meses, durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático del trabajador cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas.

En el supuesto que la realización de tareas o funciones superiores sean las descritas para el nivel I del grupo soporte I, el ascenso automático, requerirá de un período ininterrumpido de realización de las mismas, de doce meses.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo, Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.

**Artículo 26. Trabajos de categoría profesional inferior.**

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

**Artículo 27. Polivalencia funcional.**

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

**Artículo 28. Movilidad geográfica.**

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios colectivos de ámbito inferior establecerán los

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

importes correspondientes a las dietas o compensaciones, tanto por viajes como por pernoctar, o por realizar alguna o todas las comidas correspondientes de la jornada fuera del municipio del domicilio habitual del trabajador.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará salvo mejora en Convenio de ámbito inferior, a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión paritaria arbitrará su sustitución.

### Conceptos y estructura salarial

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y resto de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan en los siguientes artículos.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

#### Artículo 29. Salario Base

Las distintas categorías profesionales cobrarán por este concepto el salario establecido en las tablas anexas

#### Artículo 30. Antigüedad

El complemento de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
  - A los 5 años de antigüedad, se percibirá un 5 por ciento sobre el salario base.
  - A los 10 años de antigüedad, se percibirá un 10 por ciento del salario base.
  - A los 15 años de antigüedad, se percibirá un 15 por ciento del salario base.
  - A los 20 años de antigüedad, se percibirá un 20 por ciento del salario base.
2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en que se cumpla la antigüedad.
3. Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo o tengan derecho a percibir por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga su salario base, llevando el resto al complemento de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

### **Artículo 31.Plus Convenio**

La cantidad que se venía percibiendo por este concepto, se sumará al salario base según tablas salariales anexas.

### **Artículo 32. Plus Festivo**

El personal afectado por este Convenio que por calendario trabaje en festivo, percibirá un plus de 65 euros por jornada completa trabajada en festivo o parte proporcional correspondiente; a efectos de cobro, se consideran festivos el día 24 y 31 de diciembre.

Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por este plus cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando dicho importe como condición más beneficiosa que las plantillas tengan reconocidas a título personal por las empresas.

### **Artículo 33.Quebranto de Moneda.**

El personal que preste servicios en caja o a quien se le exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se abonará en concepto de quebranto de moneda, una cantidad anual equivalente al 10% del salario base; esta cantidad se cobrará distribuida en 12 mensualidades.

### **Artículo 34.Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todas las personas trabajadoras del sector, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más los conceptos de antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, se devengarán en los plazos siguientes:

- Paga de marzo. A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.
- Paga de junio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.
- Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

Las partes podrán, de mutuo acuerdo, acordar el prorrateo de las mismas.

### **Artículo 35.Horas extraordinarias.**

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se abonarán y/o compensarán a razón de 12 euros por hora trabajada.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso, como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

### **Artículo 36. Horas nocturnas.**

Los trabajadores que presten un servicio entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán por cada hora trabajada en ese margen de horario una cantidad adicional consistente en el 25% de una hora ordinaria. Para dicho cálculo el valor hora ordinaria (vho) será el siguiente:

Vho=Salario Base Anual/1800.

### **Artículo 37. Incrementos salariales.**

Se establece a todos los empresarios de la Comunidad de Cantabria, la obligación de abonar, desde el 1 de enero de 2017, al personal que le aplique este Convenio los salarios que figuran en el Anexo I.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, se acuerda incrementar dichas tablas salariales con respecto al año anterior, en las cuantías que a continuación se establecen:

- Año 2018: IPC real nacional de 2017
- Año 2019: IPC real nacional de 2018
- Año 2020: IPC real nacional de 2019

## **Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias**

### **Artículo 38. Jornada laboral.**

Para la totalidad del personal afectado por este Convenio, la jornada laboral tomará como base la media de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y será de 1.800 horas efectivas anuales, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes horarios entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año.

Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador/a o puesto de trabajo, en el que constarán la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

En atención a las necesidades organizativas y de funcionamiento de la empresa y de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores se acuerda ampliar los efectos de la jornada irregular establecida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de 300 horas.

Dicha flexibilización habrá de darse en todo momento de acuerdo a los siguientes parámetros:

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- a) Necesidades organizativas de la empresa.  
La dirección de la empresa podrá solicitar al trabajador que realice un exceso de su jornada habitual por motivos organizativos y/o de necesidad del servicio, compensándolas mediante descanso en el mismo número de horas realizadas.
- b) Compensación.  
Cuando el trabajador cuente con un saldo a su favor de horas realizadas, podrá solicitar a la empresa la realización de una jornada inferior a la suya habitual, devolviendo las horas, siempre garantizando el funcionamiento del servicio.
- c) Preaviso.  
Se respetará el preaviso mínimo para ambas partes establecido de 5 días anteriores a la realización efectiva de las horas o la reducción de jornada solicitada, igualmente este mismo plazo será requerido para la compensación.
- d) Límites.
- d.1- Se establece un límite de acumulación de 40 horas en un periodo de 12 meses sin haber sido satisfechas por las partes. Si por cualquier motivo hubiera, al finalizar el año, horas no compensadas por el trabajador, éstas no serán descontadas del salario y quedarán pendientes de compensar, pudiéndose superar, en este caso, el límite de los 12 meses, hasta el 1r. trimestre del año siguiente. En el supuesto que sea la empresa quien adeuda al trabajador, éstas le serán retribuidas a precio de hora extraordinaria.
- d.2- En el supuesto de finalización de la relación laboral, los saldos que a este respecto se dieran entre trabajador/a y empresa serán finiquitados en ese preciso momento.
- d.3- Se respetarán en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos.
- d.4- La prolongación de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrá ser de aplicación a quienes tengan limitada su presencia por razones de salud, con el oportuno certificado médico acreditativo, cuidado de menores de doce años, embarazo o períodos de lactancia.

#### **Artículo 39. Trabajo a turnos.**

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque de las veintidós horas a las seis horas de la madrugada.

El trabajador menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

#### **Artículo 40. Descansos.**

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

El personal afectado por este Convenio colectivo disfrutará de los días festivos que legalmente le correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Los descansos entre jornada diaria de doce horas y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada diaria nunca será inferior a doce horas.

#### **Artículo 41. Vacaciones.**

Las vacaciones consistirán en 31 naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año. Sin perjuicio de pacto entre las partes, no podrán fraccionarse en más de dos periodos, siendo quince días a petición del trabajador. En caso de coincidencia se disfrutarán de forma rotativa en función de las disfrutadas el año anterior.

En ámbitos inferiores al del presente Convenio, podrán las partes acordar normas objetivas que faciliten la distribución de los períodos vacacionales de los trabajadores, basadas fundamentalmente en la vinculación a la empresa, la edad del trabajador o que tenga o no familia a su cargo, en cuyo caso podrá procurarse la coincidencia del período vacacional laboral con el escolar.

La Dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a éstos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores. Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada, del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente, y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

#### Artículo 42. Permisos.

1. Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio Colectivo, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta cinco días al año para atender asuntos propios.
- c) Cuatro días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos.
- d) Dos días por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, ampliándose hasta cuatro, si residen fuera de la Comunidad.
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- f) Durante cinco días en los casos de nacimiento de hijo.
- g) Cinco días por enfermedad grave con hospitalización quirúrgica o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará un día más si el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de su Comunidad.
- h) Por la boda de padres, hijos, hermanos, un día.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Licencia sin retribución hasta 6 días laborables al año.
- k) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendentes mayores de setenta o con cualquier edad en el caso de personas con discapacidad.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del matrimonio.

En lo no contemplado en este artículo, será de aplicación el régimen de licencias y permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral los trabajadores, en los siguientes supuestos:

- a) Los/as trabajadores por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia remunerada del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, los/as trabajadores podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice en media hora o acumularlo en jornadas completas, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

- b) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- c) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución entre, al menos, un octavo, y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- 3. Las reducciones de jornada y ausencias por motivos familiares contempladas en el apartado 2 de este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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. Su concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- 4. Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos, excepto para el del apartado 1.a)

### Suspensión y extinción de la relación laboral

#### Artículo 43.Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

- 1. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
  - a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El periodo de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo 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 del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel 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.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 44.- Suspensión del contrato de trabajo.**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los trabajadores con los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

##### **A. Maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción, de guarda legal con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda legal con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El personal afectado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

**B. Suspensión del contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, cinco semanas cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, ampliables, o los que permita la legislación en cada momento, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo referente a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Quienes ejerzan este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona afectada deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con la mayor antelación posible.

**Artículo 45. Jubilación.**

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada, el porcentaje de reducción será a elección del empleado, hasta el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultanea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador en la empresa se articularán de la siguiente manera:

- 1.- La jornada residual anual se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando descansos legales y jornadas diarias a tiempo completas.
- 2.- La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo el trabajador.
- 3.- En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.
- 4.- En el supuesto de que el trabajador falleciera o fuere declarado en incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador o a sus herederos según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto le trabajador, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, solo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en esta artículo a la nueva normativa que persigue con la redacción del artículo, rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores/as.

### Régimen disciplinario

#### Artículo 46. Clases de faltas.

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 47. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

#### **Artículo 48. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
15. Dormir en horas de servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

**Artículo 48. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual o el consumo habitual de sustancias estupefacientes, si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
8. El abuso de autoridad.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continuada o persistente.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.  
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

#### **Artículo 50. Sanciones. Aplicación.**

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - a) Faltas leves:
    - Amonestación verbal.
    - Amonestación por escrito.
  - b) Faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - c) Faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
    - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:  
El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.  
La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.
5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores.
6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### De la formación profesional

##### **Artículo 51. Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.**

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo General tiene derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en E.S.O, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo General tendrán derecho:

- A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Si los trabajadores solicitaran, al amparo del artículo 42 del presente convenio colectivo, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

### **Derechos y garantías de los representantes sindicales y del personal**

#### **Artículo 52. Derechos de carácter general.**

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como titulares en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

La dirección de la empresa facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne las condiciones pertinentes para ello, de lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la empresa la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de quienes la promueven, a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del Sindicato al que pertenezcan los delegados o miembros de comités, se comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días al inicio del mes en el que se va a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales y adjuntado la aceptación individual de los Delegados y Miembros de Comités cedentes del crédito horario.

**Artículo 53. Derechos de información y de control de los representantes del personal.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados de personal a:

A. Ser informados por la Dirección de la empresa:

- Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.
- Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

B. En función de la materia que se trate:

- Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.
- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.
- Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.
- En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la Seguridad Social.
- También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar dicha igualdad en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

C. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.
- La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.
- La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.
- Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.
- En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.
- El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.
- Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

#### **Artículo 54. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

#### **Artículo 55. Garantías de los representantes del personal.**

Ningún miembro del Comité de empresa ni Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

### **Salud y prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 56. Criterios generales.**

Las personas afectadas por el presente Convenio colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan, y por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, las empresas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

El personal afectado por este Convenio colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: Un Delegado de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores/as: Dos delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as: Tres Delegados de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro Delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

Finalmente, la dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

De acuerdo con la legalidad vigente, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal.

### Otras mejoras

#### **Artículo 57. Seguro de invalidez y muerte.**

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se obligan dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo, a constituir un Seguro de Accidentes de Trabajo para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 25.000 € por trabajador, para el año 2017 y para los restantes años de 30.000 euros. Hasta que no se formalice la citada póliza o concluya el plazo reseñado, continuarán siendo vigentes los importes y condiciones establecidos en el convenio precedente.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose:

- Muerte.
- Gran Invalidez.
- Incapacidad absoluta para cualquier tipo de actividad.
- Incapacidad total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.

#### **Artículo 58. Complemento en caso de incapacidad temporal y maternidad.**

En caso de baja por enfermedad común, accidente de trabajo, riesgo en embazo o maternidad, el trabajador/a percibirá durante los 12 primeros meses con cargo a la empresa, la diferencia que exista entre la cantidad que percibe del organismo público correspondiente y la totalidad de su salario.

#### **Disposiciones Transitorias**

##### **Disposición Transitoria.**

En aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además de la explotación de aparcamientos, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad de aparcamientos de vehículos, mantendrán su vigencia y, en todo caso, su actualización será objeto de la específica negociación colectiva en el propio ámbito y para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

#### **Disposiciones Finales**

##### **Disposición Final Única.**

Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procediendo:

- a. Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del E.T (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T).
- b. Tras el citado periodo de consultas, en el caso que éste finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizará dichos Acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión
- c. Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

artículo 83 del E.T, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del E.T, deberán acreditarse en relación con los términos, condiciones económicas y de ejecución, incluidas las laborales, habidas en la totalidad de la empresa afectada.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO

**TABLAS SALARIALES**

NIVEL	GRUPO SOPORTE	2016 BOC 24/03/2015			2017	
		Salario Base	Plus Convenio	Total Anual	Salario Base *	Total Anual
		x 15	x 15		x 15	
		Euros €	Euros €	Euros €	Euros €	Euros €
III	Oficial Administrativo	808,93	178,96	14.818,35	1.003,71	15.055,44
IV	Auxiliar Administrativo	770,74	178,96	14.245,50	964,89	14.476,47
	<b>GRUPO OPERATIVO</b>					
II	Encargado Aparcamiento	894,83	262,48	17.359,65	1.175,85	17.637,40
	Encargado Estación de Lavado	956,89	178,96	17.037,75	1.154,02	17.310,35
III	Taquillero **/ Agente Aparcam.	835,18	262,48	16.464,90	1.115,22	16.728,33
IV	Engrasador	835,18	178,96	15.212,10	1.030,36	15.455,49

\* Sumado el Plus Convenio

\*\* Categoría a extinguir

Tablas Salariales 2017: 1,6

2017/7675

CVE-2017-7675

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7676** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Costa Verde, para el período 2017-2020.*

Código 39100572012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Neumáticos Costa Verde, S. L., para el periodo 2017-2020, suscrito con fecha 8 de junio de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 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, 22 de agosto de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

# CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA NEUMATICOS COSTA VERDE SL

## TÍTULO PRELIMINAR

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio la Empresa Neumáticos Costa Verde SL, y por parte de los trabajadores, los representantes de los mismos.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará, indistintamente, a todos los trabajadores de la empresa NEUMATICOS COSTA VERDE SL.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará, indistintamente, a todos los trabajadores de la empresa NEUMATICOS COSTA VERDE SL.

#### Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio obliga a la empresa y a los trabajadores en su ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

#### Artículo 5. Ámbito material.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

#### Artículo 6. Vigencia y duración.

El presente Convenio tiene una vigencia temporal de 5 años. Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo, una vez terminada su vigencia inicial, se prorrogará en su totalidad año tras año su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes firmantes en cualquier fecha dentro del último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 7. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de la misma.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

**Artículo 9. Comisión mixta paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un representante sindical y por la empresa firmante del mismo.

La Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes. La Comisión tendrá las siguientes funciones.

- 1.ª La interpretación del Convenio, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- 2.ª Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este acuerdo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.
- 3.ª Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.
- 4.ª La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.
- 5.ª Esta Comisión será la encargada de emitir los informes solicitados por los organismos e instituciones con competencias para ello.

6.ª Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

**Artículo 10. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.**

Las partes, signatarias del presente Convenio colectivo, manifiestan su expresa adhesión al Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Ambas partes igualmente manifiestan su compromiso de sometimiento al ORECLA, en aras de una más eficaz resolución de los conflictos laborales, en base al procedimiento que fija el propio Acuerdo Interprofesional así como el reglamento de desarrollo del mismo.

## TÍTULO I DE LA RELACIÓN LABORAL

**Artículo 11. Período de prueba.**

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

-Personal superior y técnico: seis meses.

-Personal administrativo y de explotación: tres meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 12. Del contrato de trabajo.**

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

**Artículo 13. Jornada laboral.**

La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas. La distribución de la jornada anual, y semanal pactadas, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en el calendario laboral durante los tres primeros meses de cada año.

La jornada de trabajo tendrá una distribución irregular a lo largo del año.

La jornada laboral comenzará con el horario de mañana, de las 9h de la mañana hasta las 13h. El horario de tarde estará comprendido entre las 15,30h hasta las 20h.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 14. Clasificación profesional.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal de explotación.

**Artículo 15. Grupos y categorías profesionales.**

Grupo profesional del personal superior y técnico: comprende quienes con Diplomatura o titulación de Técnico Superior en centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades directas de la organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa y que tenga o no personal subordinado a su cargo.

-Técnico superior: personal que estando en posesión del título superior en centros docentes de enseñanza laboral homologados, ejerce dentro de la empresa y con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión para las que ha sido contratado y efectúe de forma habitual funciones directivas.

-Diplomado: personal que estando en posesión del diploma expedido por centros docentes oficialmente homologado, llevan a término dentro de la empresa las funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado, concurra o no personal a su cargo.

Grupo profesional del personal administrativo: comprende quienes, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta les asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales.

-Oficial administrativo. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

-Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

Grupo profesional de personal de explotación: se compone por quienes, bajo la dirección de la empresa y del personal superior y técnico, ejecutan los distintos trabajos y tareas propias de la explotación, además de aportar el correcto funcionamiento de las tareas encomendadas, del mantenimiento del establecimiento o centros de trabajo de la empresa, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

-Encargado: quien posee los conocimientos precisos en el ámbito de la empresa, Puede tener a sus órdenes el personal de uno o más operarios de categorías inferiores además de la responsabilidad sobre el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior.. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible.

-Mozo: personal a las órdenes de la dirección de la empresa y de los encargados, con actividades encomendadas para la realización material de las labores propias de la actividad, tales como servicio al automóvil y moto, vehículos pesados, industrial, lavado de cisternas y demás tareas que se le encomienden y realicen en el taller. Tiene responsabilidad de cuidar y mantener los equipos, herramientas e instalaciones de la empresa, además de ejecutar su trabajo con disciplina, salud y seguridad en todo momento.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDADES

### Artículo 16. Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador. La empresa podrá cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando estos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

### Artículo 17. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, las empresa podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 18. Trabajos de categoría profesional inferior.**

Si por necesidades de la actividad la empresa precisa destinar a un trabajador para que realice las tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, se mantendrá la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

**Artículo 19. Polivalencia funcional.**

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

**Artículo 20. Movilidad geográfica.**

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión Paritaria arbitrará su sustitución.

## CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y resto de los complementos que se determinen en los siguientes artículos.

El pago de las nóminas se realizará entre los días 1 y 10 del comienzo de cada mes.

**Artículo 21. Salario base.**

Las distintas categorías profesionales cobrarán en concepto de salario base en el año 2017, establecido en la tabla salarial anexa.

**Artículo 22. Plus convenio.**

El personal afectado por este Convenio, percibirá para este año la cantidad que se relaciona en la tabla anexa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa y que se abonarán a razón de treinta días de salario base más plus convenio además en su caso. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre o pueden ser prorrateadas por la empresa a lo largo del año.

- Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.

- Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio Colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de lo siguiente:

-Encargados: 9,45 €/hora.

-Mozo: 8,5 €/hora.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

**Artículo 25. Horas nocturnas.**

Los trabajadores que presten sus servicios por la noche entre las 22.00 y las 6: 00 horas percibirán por cada hora trabajada en ese margen horario una cantidad adicional consistente en el 25% de una hora ordinaria. Para dicho cálculo el valor de una hora ordinaria (vho) será el siguiente:

Vho = Salario Base anual/1800.

**Artículo 26. Dietas.**

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o la compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/a ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

El trabajador/a percibirá una dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y el alojamiento del personal desplazado siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se abonará

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

cantidad alguna. Las dietas o las medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que ésta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta completa y la media dieta queda fijado respectivamente en la suma de 26,78 euros para la completa y 13,39 para la media dieta..

**Artículo 27. Tabla salarial por categorías.**

Se establece la obligación de satisfacer a los trabajadores en el año 2017 los salarios que figuran en las tablas retributivas definitivas que figuran en el anexo I.

**JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**Artículo 28. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de cuarenta horas semanales efectivas.

A más tardar, dentro del primer trimestre de cada año, se establecerá un calendario laboral específico de cada puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

Con todo lo dispuesto, la empresa informará de las vacaciones con dos meses de antelación al disfrute del inicio de las mismas.

**Artículo 29. Trabajo a turnos.**

En aquellas empresa o establecimientos que se trabajen a turnos de jornada continuada las 24 horas del día, con un descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno por la mañana, por la tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas en el turno de noche.

El trabajador menor de 18 años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

**Artículo 30. Descansos**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 31. Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán 30 días naturales de vacaciones, que se abonarán en el disfrute todas las retribuciones establecidas en la tabla anexa.

Las vacaciones no podrán fraccionarse en más de dos períodos.

Se establece el siguiente criterio para la petición y disfrute de las vacaciones de los trabajadores:

-Los trabajadores solicitarán por escrito a la empresa, entre los meses de enero y febrero de cada año, los 15 días naturales de vacaciones que ellos elijan.

-Los otros 15 días naturales de vacaciones serán a decisión de la empresa, que esta notificará a los trabajadores el periodo vacacional con dos meses, como mínimo, de antelación al disfrute de las mismas.

-Los trabajadores no podrán coincidir entre ellos en el mismo periodo vacacional, y sobre todo, cuando se trate de trabajadores con el mismo grupo o categoría profesional.

-En caso de concurrencia entre dos o más trabajadores por el mismo periodo vacacional, y que estos no lleguen a un acuerdo entre ellos: tendrá prioridad el trabajador que primero presente su elección de vacaciones en la oficina de RR.HH de la empresa, por lo que el criterio se regirá por orden de recepción.

-Cuando dos o más trabajadores presenten la petición de vacaciones en el mismo tiempo (día y hora) y que además coincida su petición para el mismo periodo vacacional: se realizará un sorteo entre los trabajadores que opten por ese periodo.

Una vez recibidas las solicitudes, y antes del 30 de marzo de cada año, se publicará en el tablón de anuncios de la empresa el calendario de vacaciones definitivo de los trabajadores.

**Artículo 32. Permisos.**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, con previo aviso a la empresa de al menos 24h y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes.

-Quince días naturales en caso de matrimonio.

-Dos días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos.

-Dos días naturales por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos.

-Dos días naturales por fallecimiento de hermanos políticos, tíos carnales.

-Dos días naturales por nacimiento de hijo.

En los casos anteriores, cuando el trabajador precise desplazarse fuera de su Comunidad Autónoma, el plazo se verá ampliado en dos días naturales.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

-Cuatro días naturales por enfermedad del cónyuge, hijos, padres y padres políticos con hospitalización, pudiéndose ampliar en 2 días laborables más en caso de desplazamiento a otra comunidad distinta a la del domicilio del trabajador.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

-Un día natural por cambio de domicilio.

-Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos carnales o políticos, disfrutándose el mismo día de la boda.

-Los trabajadores por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada en el caso del apartado precedente, así como por guarda legal, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

-En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

-Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, en al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

-Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada en al menos un tercio y hasta un máximo de la mitad de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

-Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendientes mayores de 70 años o cualquier edad en caso de minusvalías. El trabajador deberá realizarlo con preaviso de un día a la empresa y justificando posteriormente el día, hora de entrada y salida sobre el tiempo ocupado en el ambulatorio o centro médico.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del matrimonio.

## CAPÍTULO VIII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### Artículo 33. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes.

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

profesional o categoría equivalente. Salvo en los casos previstos en las letras A y C, que dicha reserva se producirá durante todo el periodo de excelencia.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo.

La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de 1 año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresa por un período mínimo de 4 meses ininterrumpidos y un máximo de 5 años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de 30 días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 34. Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R. D. 1.131/2002 de 31 de diciembre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 35. Tipos de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 36. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado, o cuatro faltas de puntualidad en 3 meses alternos.
2. La no comunicación, con 24 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo. Cuando dicho abandono sea fuera perjudicial porque afecte para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa, o pueda causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo o a terceros, será considerada como grave o muy grave a elección de la empresa.
4. La falta de atención, diligencia y obediencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros, superiores como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

**Artículo 37. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en 1 mes, o hasta tres cuando el retraso en llegar al puesto de trabajo sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante 1 mes, sin causa alguna que lo justifique.
3. No prestar la diligencia, obediencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador,

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

sus compañeros, la empresa o terceros, además de la falta de atención en las tareas y labores que afecte al desarrollo normal del trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones, bienes, materiales, herramientas y otros enseres de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La negligencia grave en la conservación y limpieza de materiales y máquinas que el empleado trabaje con ellas.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.

15. Dormir en horas de servicio.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

**Artículo 38. Faltas muy graves.**

1. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

2. Negarse por parte de los trabajadores a firmar cualquier notificación que se le remita por parte de la empresa, independientemente si está o no conforme, debe dar constancia de la recepción de la misma.

3. Negarse a cumplir cualquier requisito, procedimiento o mandato que se le exija respecto a la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral por parte de la empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

4. Más de 5 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de 3 meses o de 10 faltas de puntualidad en 6 meses.
5. Faltar al trabajo 3 días consecutivos o cuatro días alternos en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
6. El fraude, robo, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
7. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones, maquinaria de la empresa, compañeros, clientes o terceras personas.
8. La embriaguez en el trabajo o el consumo habitual de sustancias estupefacientes.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
10. La inobservancia, incumplimiento de las normas o instrucciones en materia de prevención de riesgos y salud laboral, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
11. La imprudencia o negligencia inexcusables cuando produzcan riesgo, peligro o sean causantes de accidente laboral al mismo trabajador, a sus compañeros, a terceros o daños a la empresa.
12. El uso, manejo o distracción con teléfonos móviles de uso personal cuando se esté en el puesto de trabajo.
13. El abuso de autoridad.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. La desobediencia continuada o persistente.
16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
17. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
18. La reincidencia de una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

19. El incumplimiento del pacto de confidencialidad con la empresa.

Artículo 39. Sanciones.

Aplicación.

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes.

A) Faltas leves

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

B) Faltas graves

-Suspensión de empleo y sueldo de 1 a diez 10 días, en función de lo que estime la empresa.

C) Faltas muy graves

-Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días o despido disciplinario, en función de lo que estime la empresa

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

-El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

-La repercusión del hecho en los demás trabajadores, en terceros y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## TÍTULO II DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40. Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresa, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de Primer y Segundo Grado, de Diplomaturas o Licenciaturas Universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho.

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes
- b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

## TÍTULO IV DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 41. Derechos de representación del personal y sindicales.

Se establecen con carácter general los siguientes.

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

La empresa, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Los trabajadores de la empresa, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de personal, si lo hubiere, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

**Artículo 42. Derechos sindicales.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal a:

- a) Quince horas mensuales para la actividad sindical, que incluyen las convocatorias de cualquier tipo, reuniones, etc., a las que sean convocados.
- b) Ser informados por la dirección de la empresa sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Con carácter previo a su ejecución por las empresa, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización T. C. 1 y 2 a la Seguridad Social.

c) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresa.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresa usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresa.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresa, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección califique de materia reservada.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**Artículo 43. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresa descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

## **TÍTULO V SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE**

**Artículo 44. Prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la [Ley 54/2003, de 12 de diciembre](#) de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que.

La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores, pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que, sino es posible evitarlo, se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresa proporcionarán al afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo, así como las medidas preventivas adoptadas para evitar, o en su defecto, minimizar los riesgos

En especial, las empresa vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como uso de medidas preventivas necesarias para su eliminación.

El delegado de prevención será el delegado de personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

#### Artículo 45. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla. Para ello facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación a través de sus representantes.

## TÍTULO VI OTRAS MEJORAS

#### Artículo 46. Seguro de invalidez y muerte por accidente de trabajo.

Las empresa afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen a contratar un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 25.000 euros por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose.

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Incapacidad absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Incapacidad total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si durante la vigencia de este Convenio fuera necesario proceder a la contratación de una categoría profesional distinta a las reguladas en este Convenio Colectivo, la Comisión paritaria del mismo se reunirá para determinar la nueva categoría y definir su nivel salarial correspondiente.

## DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## ANEXO I

Tablas salariales definitivas

En cualquier caso, los trabajadores cualquiera sea su categoría profesional que estén sujetos a un régimen de tres turnos rotativos (mañana, tarde y noche).

CATEGORÍAS	SALARIO BASE X 14	PLUS CONVENIO (*) X14	TOTAL ANUAL
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
-OFICIAL ADMINISTRATIVO	808,93	178,96	13830,46
-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	770,74	178,96	13295,80
<b>PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
-TÉCNICO SUPERIOR	956,89	262,48	17071,18
-DIPLOMADO	894,83	262,48	16202,24
<b>PERSONAL DE EXPLOTACIÓN</b>			
-ENCARGADO	1187,43	178,96	19129,46
-MOZO	835,18	178,96	14197,96

2017/7676

CVE-2017-7676

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7677** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Comercio Textil de la región de Cantabria, para el período 2015-2018.*

Código 39000335011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de la región de Cantabria, para el periodo 2015-2018, suscrito con fecha 22 de mayo de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por las asociaciones empresariales ACOTEX y AECTC en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT y CCOO en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 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, 22 de agosto de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

***CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL “COMERCIO TEXTIL” DE  
LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2015- 2018***

**PREÁMBULO**

- ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL
- ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- ART. 5º.- COMPENSACIONES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

- ART. 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES
- ART. 7º.- MODALIDADES DE LOS CONTRATOS
- ART. 8º.- PERÍODO DE PRUEBA
- ART. 9º.- CONTRATACIONES

**SEGURIDAD Y SALUD, PRESTACIONES**

- ART. 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL
- ART. 11º.- REVISIÓN MÉDICA

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- ART. 12º.- GRUPOS Y CATEGORÍAS

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

- ART. 13º.- SALARIO BASE
- ART. 14º.- SALARIO – HORA INDIVIDUAL
- ART. 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD
- ART. 16º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ART. 17º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
- ART. 18º.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.
- ART. 19º.- DIETAS Y VIAJES
- ART. 20º.- PRENDAS DE TRABAJO
- ART. 21º.- AYUDA POR JUBILACIÓN
- ART. 22º.- AYUDA POR DEFUNCIÓN
- ART. 23º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

- ART. 24º.- JORNADA DE TRABAJO
- ART. 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ART. 26º.- VACACIONES
- ART. 27º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ART. 28º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA  
ART. 29º.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

DERECHOS SINDICALES

ART. 30º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES  
DE LOS TRABAJADORES  
ART. 31º.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES  
ART. 32º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ART. 33º.- FORMACIÓN PROFESIONAL  
ART. 34º.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
ART. 35º.- COMISIÓN PARITARIA  
ART. 36º.- SUBROGACIÓN DE EMPRESA  
ART. 37º.- FALTAS Y SANCIONES  
ART. 38º.- ORECLA

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

ANEXO I TABLAS SALARIALES

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2015 –2018**

**PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por FeSMC-UGT y Federación de Servicios de CC.OO. y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX). Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación en toda la Región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio Textil.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a las Empresas y trabajadores de Comercio Textil, cuyas actividades venían reguladas en la Ordenanza de Comercio (Orden 24 de Julio de 1971 y modificaciones de 4 de Junio de 1975)

Será de aplicación a todos los trabajadores y Empresarios del Comercio Textil, con las excepciones establecidas en los artículos 1.3c) y 2.1ª) 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. De la misma manera, se excluyen a los que, por delegación de los Órganos de Administración de la Sociedad, ejerzan, de una manera amplia, la administración de la Sociedad.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, iniciando su vigencia el 1º de enero de 2015 y finalizando el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose en su totalidad por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

**ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2018.

**ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIONES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para los trabajadores.

### **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES**

Las Empresas estarán obligadas a ofrecer permisos a los aprendices siempre que asistan a cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

#### **ARTÍCULO 7º.- MODALIDADES DE CONTRATOS**

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **CONTRATO DE FORMACIÓN**

A los trabajadores con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, con las siguientes limitaciones.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, cortador, administrativo y escapatista, por dos años como máximo.

El salario base será el que figura en el ANEXO I.

Los salarios establecidos podrán ser reducidos en el mismo porcentaje en que el tiempo dedicado a formación en alternativa con el trabajo supere el 15% mínimo establecido sobre la jornada del Convenio.

#### **ARTÍCULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA**

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba. La duración del periodo no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, un mes para los contratos iguales o inferiores a un año.

Cuando la contratación sea realizada con carácter de indefinida o fija, el periodo de prueba no será superior a seis meses para los técnicos y titulados, ni a treinta días para el resto de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 9º.- CONTRATACIONES**

Las empresas afectadas por el presente Convenio solo podrán tener trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir bajas por enfermedad o accidente por un periodo máximo de 30 días desde el día que es efectiva la baja del trabajador de la empresa usuaria con los siguientes toques: Empresas hasta 6 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T. de 7 a 20 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T., empresas de 21 trabajadores en adelante sin superar el 10% de la plantilla de la empresa usuaria,

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del Convenio de Comercio de textil de Cantabria. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que está vinculada por el presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio no contratarán funcionarios en activo ni jubilados. A los Representantes de los trabajadores se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia del presente Convenio.

De la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio, serán fijos, como mínimo, el 60% de los mismos en cómputo anual

Las Empresas notificarán periódicamente a los Representantes Legales de los trabajadores o publicarán en el tablón de anuncios (en defecto de estos) la relación de los trabajadores que conforman la plantilla y quienes son los fijos. En el caso de no cumplirse estos requisitos, serán los trabajadores que más tiempo llevan en cada Empresa, no siendo fijos, lo que computen a efectos de completar dicho porcentaje de fijos.

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 10.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el complemento sobre el I.T. de la Empresa, si a ello tuviere derecho, hasta completar el CIEN POR CIEN (100%) del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas la pagas extraordinarias, a partir de los SIETE DIAS de I.T. cualquiera que fuera su causa, excepto por motivos de hospitalización o accidente laboral, en que lo percibirá desde el primer día, incluso en el caso de que hubiese sido sustituido.

#### **ARTÍCULO 11.- REVISIÓN MÉDICA**

Las Empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico cada año, que será voluntario para éstos y que se realizará a través de la Mutua Patronal, o bien otro centro similar.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 12.- GRUPOS Y CATEGORÍAS

#### GRUPO I

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

#### **Área funcional I**

- Jefe de Personal, Compras ó Encargado General.- Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.  
Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.  
Quien está al frente de un Establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de éstas.
- Jefe de Sucursal ó Almacén.- Máximo responsable de una tienda, cuando se trata de superficies pequeñas o medianas. Supervisa el funcionamiento del establecimiento en su vertiente de aprovisionamiento comercial y administrativa. Quien está al frente de un almacén , teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de los pedidos
- Encargado de Establecimiento.- Está al frente de un centro de trabajo de la empresa y dirige operativamente el mismo.

#### **Área funcional II**

- Viajante.- Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.
- Jefe de Sección o Grupo.- Es el responsable de las ventas y margen de una sección ó subsección de la tienda, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, en el ámbito de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta.

#### **Área funcional III**

- Jefe Administrativo.- Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- Jefe de Sección Administrativo.- Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.
- Contable
- Cajero.- Realiza los cobros de las mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras. Controla la salida del público a través de su zona de trabajo y mantiene su puesto y área adyacente en óptimas condiciones de orden y limpieza. Realiza el arqueo y procede al control de los cobros.

#### **Área funcional IV**

- Jefe de Sección ó de Servicios.- Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.
- Escaparatista.- Organiza los Escaparates, de acuerdo con las campañas de promoción y venta de cada temporada. Se ocupa así mismo de los elementos interiores de presentación: expositores, maniqués y soportes similares.
- Cortador.- Quién con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie

### **GRUPO II**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa

#### **Área funcional I**

- Dependiente Mayor
- Dependiente.- Quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes en su uso. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Colabora en el control de las ventas y surtido.

#### **Área funcional II**

- Secretario/a.- Quien está a las órdenes inmediatas del Director, de los jefes de división, de compra y venta y realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, etc.
- Oficial Administrativo y/o Oficial de Máquinas.- Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

### Área funcional III

- Profesional de Oficio.- Aquellos trabajadores que ejecutan las tareas propias de un oficio en cualquiera de sus categorías: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Ayudante
- Conductor.- Transporta los artículos desde el establecimiento al domicilio de los clientes, o desde el almacén a los centros de despacho. En función del artículo que se trate, puede intervenir en la instalación, montaje o puesta en funcionamiento de los mismos.
- Mozo Especializado.- Quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados, que sin constituir un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejantes.
- Telefonista.- Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

### GRUPO III

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior jerárquico.

#### Área funcional I

- Ayudante.- Es quien auxilia a los dependientes, montadores o cortadores en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

#### Área funcional II

- Auxiliar administrativo.- Quien auxilia a los Jefes y Oficiales administrativos en sus funciones propias de éstos.
- Auxiliar de Caja.- Quien auxilia al Cajero en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante

#### Área funcional III

- Ayudante de Cortador.- Quien auxilia al cortador facilitándole la labor en sus funciones propias.
- Mozo.- Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente, esfuerzo muscular.

#### Área funcional IV

- Vigilante
- Personal de Limpieza.- Quienes realizan la limpieza general de la Empresa o Centro de Trabajo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

**GRUPO IV**

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Aspirante de 16 y 17 años.- Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.
- Formación de primer año.
- Formación de segundo año.

La polivalencia sólo se podrá realizar en cada grupo, dentro de la misma área funcional.

CONDICIONES ECONÓMICAS

**ARTÍCULO 13.- SALARIO BASE**

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2017 y 2018 siguientes:

Las tablas de 2017 se calcularán de la siguiente manera:

Para ello se actualizarán las tablas definitivas de 2014 en un 0,5% dando como resultado las tablas definitivas de 2015.

Así mismo se actualizarán las tablas definitivas de 2015 en un 1,1% dando como resultado las tablas definitivas de 2016.

Estas actualizaciones servirán únicamente para fijar la base de cálculo de la tabla definitiva de 2017 a fecha 31 de diciembre de 2016.

Año 2017: incremento del 2% sobre los salarios actualizados de 2016, con efectos desde el 01 de enero de 2017.

Año 2018: incremento del 2,5% sobre los salarios actualizados de 2017, con efectos desde el 01 de enero de 2018.

**ARTÍCULO 14.- SALARIO-HORA INDIVIDUAL**

Será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD}) \times 15}{\text{JORNADA ANUAL}}$$

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

### **ARTÍCULO 15.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que a 31 de Agosto de 1996 percibían el concepto de antigüedad (cuatrienios a razón del 5% del salario base, más la parte proporcional del tiempo transcurrido desde que se consolidó el último cuatrienio hasta el citado 31 de agosto de 1996) y que ha sido convertido en Complemento Personal de Antigüedad e incrementado en los años posteriores al citado, tendrán los siguientes incrementos respecto al año anterior en cada caso:

Año 2015: incremento del 0,5%; año 2016: incremento del 1,1%; año 2017: incremento el 2% con efectos desde el 01 de enero de 2017 y año 2018 incremento del 2,5%, sobre salarios actualizados del 2017.

Este Complemento Personal de Antigüedad Consolidado no será objeto de compensación, ni de absorción y será la base de cálculo de dicho concepto para el futuro.

Los trabajadores que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de Agosto de 1996 así como todos los trabajadores que se contraten desde la citada fecha percibirán en concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción los siguientes importes mensuales para cada uno de los años:

Año 2015: 21,74 €; año 2016: 21,98 €; año 2017: 22,42 € y año 2018: 22,98 €.

El complemento Personal Consolidado (CPC) no se devengará en las pagas extraordinarias.

El citado complemento, comenzó a devengarse el 1 de Septiembre de 1996, sustituyendo a la antigüedad.

### **ARTÍCULO 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, serán de BENEFICIOS, JULIO Y NAVIDAD, equivalentes a UNA MENSUALIDAD del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas:

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

JULIO, el día 15 del mismo mes.

NAVIDAD, el día 22 de Diciembre.

El importe de las gratificaciones de Julio y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

#### **ARTÍCULO 17.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS**

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante su Empresa de una o más lenguas de idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado por su Empresa, percibirán un aumento del DIEZ POR CIENTO (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

#### **ARTÍCULO 18.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.**

El personal que no estando clasificado como Escaparatista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del DIEZ POR CIENTO (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Los cajeros, cobradores, etc., en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

#### **ARTÍCULO 19.- DIETAS Y VIAJES**

Se establecen como gastos de la Empresa los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje, que se asignarán con acuerdo de las partes y presentando siempre los gastos habidos en la factura, así como aquellos que no son posibles la presentación de las facturas para la justificación de gastos.

#### **ARTÍCULO 20.- PRENDAS DE TRABAJO**

Todo el personal que no percibiere uniforme con aspecto de calle, recibirá la cantidad de 405,68 € en el año 2017 y 415,82€ en el año 2018 y el personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 173,67 € en el año 2017 y 178,01€ en el año 2018.

El uniforme de verano se entregará entre los meses de Enero y Junio y el de invierno de Julio a Septiembre y, así mismo, las cantidades correspondientes. Las cantidades económicas mencionadas serán totales al año, pudiéndose abonar optativamente en dos mitades, dentro de cada uno de los periodos también especificados, caso de no entregarse el uniforme.

#### **ARTÍCULO 21.- AYUDAS POR JUBILACIÓN**

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de UNA MENSUALIDAD, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto le vengán realizando las Empresas. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas la citada mensualidad mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

#### **ARTÍCULO 22.- AYUDAS POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento de un trabajador con UN AÑO, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda obligada ésta a satisfacer a sus derechohabientes del importe de DOS MENSUALIDADES, iguales cada una de ellas a la última a la que el trabajador percibiere, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas las citadas mensualidades mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

### **ARTÍCULO 23.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

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

Procedimiento:

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

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

#### DE LA JORNADA DE TRABAJO

### **ARTÍCULO 24.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de MIL SETECIENTAS NOVENTA Y SEIS HORAS ANUALES (1.796).

Para la distribución de estas horas la jornada semanal será de CUARENTA HORAS (40).

Dicha jornada laboral se distribuirá entre las 9,15 horas y las 20 horas, excepto sábados, que será entre las 9,45 horas y las 13,30horas. Los trabajadores dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.

Las empresas previo acuerdo con sus trabajadores, podrán ampliar la jornada laboral hasta las 20:30 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo por la mañana y/o por la tarde en dicha media hora.

No se considerará motivo de sanción el negarse a ampliar la jornada hasta las 20:30 horas.

Se estipula el descanso semanal de los sábados por la tarde, Domingos y Festivos, excepto los tres últimos sábados hábiles del mes de Diciembre y el primer sábado hábil de Enero que serán sustituidos por medio día de descanso en la misma semana. Los dos últimos Sábados del mes de Diciembre serán trabajados por el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la plantilla y el descanso, respectivamente, un CINCUENTA POR CIENTO (50%) lo disfrutará el día 24 y el otro CINCUENTA POR CIENTO (50%) el día 31 del mismo mes.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

sábados, incluidos los de Diciembre y Enero, se establece la siguiente compensación mínima: descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo y una compensación económica para los trabajadores por cada sábado por la tarde, con carácter general de 10,47€ en el año 2017 y 10,73€ en el año 2018 para los trabajadores a tiempo parcial, de 8,29€ en el año 2017 y 8,49€ en el año 2018 para los trabajadores a tiempo completo, y de 7,52€ en el año 2017 y de 7,70€ en el año 2018 para los aprendices. El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máximo de 36 h 30m a la semana. Igualmente se reducirá en el mismo porcentaje la jornada anual.

No se considerará motivo de sanción el negarse al reparto de la jornada del sábado por la tarde.

Cuando el día de descanso coincida con festivo dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

Los menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo, de los citados, que trabajen: un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de "Trabajo en Festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del Salario día de cada trabajador, incluyendo en éste la totalidad de las retribuciones (salario base, complemento personal de antigüedad y pagas extraordinarias).

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas Empresas, vengan percibiendo por las mismas circunstancias.

#### **ARTÍCULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo el criterio anterior, se recomienda en cada Empresa que se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, las posibilidades de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas en función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia.

Sólo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: Realización.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de que se trata: Mantenimiento siempre que no se pueda sustituir por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información, y de los criterios arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se contabilizarán semanalmente, entregando al trabajador copia-resumen en la parte correspondiente.

El salario-hora que resulte de la aplicación del Art. 14 del presente Convenio servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias. El incremento a aplicar sobre el salario-hora para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más el CIEN POR CIEN (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal más el DOSCIENTOS POR CIENTO (200%) en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.

#### **ARTÍCULO 26.- VACACIONES**

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre, quedando los restantes a elección de la empresa. En caso de no disfrutarse los 15 días de verano de mutuo acuerdo con la Empresa, se percibirá en bolsa equivalente a 368,80€ en el año 2017 y de 378,02€ en el año 2018.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en verano. En el periodo de las vacaciones se percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

#### **ARTÍCULO 27.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS**

Se concederán VEINTE DIAS de permiso retribuidos con el abono del salario real por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

TRES DÍAS en caso de nacimiento de hijo. UN DIA más en el supuesto de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.

CUATRO DÍAS consecutivos en caso de enfermedad grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, independientemente del lugar de rehabilitación, o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o de afinidad. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

DOS DÍAS consecutivos en caso de fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de DOS DÍAS más si es superior a 200 Km. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

UN DIA por traslado de domicilio habitual.

UN DIA en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

UN DIA por fallecimiento de parientes de tercer grado.

18 HORAS AÑO, con presentación de justificante para la asistencia al médico del trabajador o de parientes de primer grado

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de NUEVE MESES tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en MEDIA HORA con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquel.

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

#### MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

#### **ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Cuando se produzcan jubilaciones anticipadas de trabajadores en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, las empresas simultáneamente contratarán trabajadores en busca del primer empleo o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas y contrato de la misma naturaleza de los que se sustituyen.

#### **JUBILACION PARCIAL**

Cuando un trabajador se jubila parcialmente se podrá cubrir con un trabajador de la empresa y simultáneamente se contratará un trabajador desempleado con el fin de cubrir la vacante que se produce en la categoría del trabajador que ha promocionado o ascendido.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

### **ARTÍCULO 29.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

Junto con la entrega del documento que pone fin a la relación laboral, se acompañará la propuesta de finiquito y liquidación para la supervisión de sus representantes sindicales, Central Sindical u Organismo Oficial competente.

Los finiquitos recogerán los atrasos motivados por la posible revisión salarial prevista en el presente Convenio Colectivo.

### DERECHOS SINDICALES

### **ARTÍCULO 30.-GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y venta de la Entidad; sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en caso de que la Empresa revista la forma jurídica de Sociedad por acciones o participaciones, los mismos documentos que dan a conocer a sus socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre la base de las siguientes cuestiones:

1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

2.- Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control del trabajo.

3.- Reducción de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones.

4.- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico” de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de:

1. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

2. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en esta Orden en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores.
  - Participar como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones de Obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.
  - Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.
  - Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en el Art. Presente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en los temas laborales.
  - Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.
  - Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de pertenecer al Comité de Empresa en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
  - En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera de distinto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
  - Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:
    1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídas aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
    2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
    3. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración del mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su función.
    4. Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos u otras Entidades de formación.

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

En cualquier caso todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el Sector de que se trate, haciendo constar la hora de comienzo y finalización de la gestión. Las ausencias que no reúnan estos requisitos no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

#### **ARTÍCULO 31.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES**

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal.

#### **ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL**

Se estará a lo dispuesto en el Art. 9º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

#### **ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

#### **ARTÍCULO 33.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio, quedando facultada la Comisión Paritaria Mixta para el desarrollo de cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

#### **ARTÍCULO 34.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las empresas concederán permisos a sus trabajadores, uno por cada centro de trabajo, para que asistan a cursos de formación profesional propios de la actividad textil, consistentes en UNA HORA DIARIA como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de SESENTA HORAS ANUALES (60 horas).

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

En lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre formación profesional del trabajador.

#### **ARTÍCULO 35.- COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social 6 miembros de la FeSMC-UGT y por la parte empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y 3 miembros de la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma en la C/ Cervantes, nº 7 – 1º Izqda. de Santander.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

En sus reuniones actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada reunión. Será Presidente alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el art.23, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria transcurridos 15 días hábiles, desde la reunión que se convoque para resolver en la misma, las cuestiones que se le planteen dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en procedimiento de mediación ante el ORECLA, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje voluntario.

En este supuesto se aplicará el procedimiento establecido para el arbitraje voluntario que se regule en el reglamento de funcionamiento de este Órgano extrajudicial, según lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente o que se suscriba en un futuro.

#### **ARTÍCULO 36.- SUBROGACIÓN DE LA EMPRESA**

El cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo Empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos “Inter. Vivos”, el cedente y en su defecto el cesionario, estarán obligados a notificar dicho cambio a los trabajadores de la Empresa cedida y a sus representantes, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

#### **ARTÍCULO 37.- FALTAS Y SANCIONES**

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de sustitución de la Ordenanza del comercio.

#### **ARTÍCULO 38.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.**

Las partes en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Con respecto a lo establecido en el Art. 24 del presente Convenio, referente al reparto de la jornada, en las zonas y localidades de la región, de acuerdo con los intereses generales y necesidades de los consumidores, se podrá modificar el horario de entrada y de salida en MEDIA HORA, previa conformidad de la Comisión Paritaria Mixta del Convenio Colectivo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, que realicen su actividad en Centros Comerciales y que se vean obligados a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral a los horarios exigidos en el Centro Comercial, previa comunicación a la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio.

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

ANEXO I

TABLAS SALARIALES	2015	2016	2017	2018
<b>GRUPO I</b>				
<b>AREA I</b>				
JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO	1.353,84 €	1.368,73 €	1.396,10 €	1.431,00 €
JEFE DE SUCURSAL O ALMACEN	1.221,18 €	1.234,61 €	1.259,30 €	1.290,78 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.108,64 €	1.120,83 €	1.143,25 €	1.171,83 €
<b>AREA II</b>				
VIAJANTE	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
JEFE DE SECCIÓN Ó GRUPO	1.154,65 €	1.167,36 €	1.190,70 €	1.220,47 €
<b>AREA III</b>				
JEFE ADMINISTRATIVO	1.261,31 €	1.275,18 €	1.300,68 €	1.333,20 €
JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.181,64 €	1.194,64 €	1.218,53 €	1.248,99 €
CONTABLE	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
CAJERO	1.069,00 €	1.080,76 €	1.102,37 €	1.129,93 €
<b>AREA IV</b>				
JEFE DE SECCIÓN Ó DE SERVICIOS	1.155,52 €	1.168,23 €	1.191,59 €	1.221,38 €
ESCAPARATISTA	1.181,64 €	1.194,64 €	1.218,53 €	1.248,99 €
CORTADOR	1.055,78 €	1.067,40 €	1.088,74 €	1.115,96 €
<b>GRUPO II</b>				
<b>AREA I</b>				
DEPENDIENTE MAYOR	1.129,10 €	1.141,52 €	1.164,35 €	1.193,46 €
DEPENDIENTE	1.026,41 €	1.037,70 €	1.058,45 €	1.084,91 €
<b>AREA II</b>				
SECRETARIO/A	1.036,19 €	1.047,58 €	1.068,53 €	1.095,25 €
OFICIAL ADTVO Y/O OFICIAL DE MÁQUINAS	1.026,41 €	1.037,70 €	1.058,45 €	1.084,91 €
<b>AREA III</b>				
PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR	936,22€	946,52 €	965,45 €	989,58€
MOZO ESPECIALIZADO	912,36 €	922,40 €	940,84 €	964,36 €
TELEFONISTA	857,69 €	867,12 €	884,46 €	906,58 €
<b>GRUPO III</b>				
<b>AREA I</b>				
AYUDANTE	843,93 €	853,21 €	870,28 €	892,03 €
<b>AREA II</b>				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	912,36 €	922,40 €	940,84 €	964,36 €
AUXILIAR DE CAJA	857,69 €	867,12 €	884,46 €	906,58 €
<b>AREA III</b>				
AYUDANTE DE CORTADOR	992,21 €	1.003,12 €	1.023,18 €	1.048,76 €
MOZO	798,35 €	807,13 €	823,28 €	843,86 €
<b>AREA IV</b>				
VIGILANTE	792,95 €	801,67 €	817,70 €	838,14 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	792,95 €	801,67 €	817,70 €	838,14 €
<b>GRUPO IV</b>				
ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS	636,97 €	643,98 €	656,86 €	673,28 €
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	590,80 €	597,30 €	609,24 €	624,48 €
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	675,12 €	682,55 €	696,20 €	713,60 €

2017/7677

CVE-2017-7677

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-7678** *Resolución autorizando la inscripción y depósito de la modificación de los estatutos de la Organización de Productores de Pesca de Altura de Cantabria (OPECA), depósito número 39000062.*

Se ha presentado, en fecha 11 de agosto de 2017, solicitud del depósito de la modificación de los Estatutos de la Organización de Productores de Pesca de Altura de Cantabria (OPECA) depósito número 39000062, en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando la modificación a los artículos 1, 2, 4, 5, 38 y 42. Su ámbito territorial se desarrollará en la Comunidad Autónoma de Cantabria, estando integrada por empresas que realicen la actividad de armadores de buques pesqueros, de altura, que capturen los productos consignados en el artículo 3º de sus Estatutos, siendo los firmantes del acta de modificación don Alberto Rentería Bilbao, con DNI número 14690697E y don Joaquín Teixeira Pinheiro, con NIE X0257076M, Presidente y Secretario, respectivamente, 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 Organización de Productores de Pesca de Altura de Cantabria (OPECA), 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, 23 de agosto de 2017.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/7678

## 7.5.VARIOS

### AYUNTAMIENTO DE MERUELO

**CVE-2017-7618** *Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de Depósito, Custodia y Devolución de Objetos Perdidos.*

El Pleno del Ayuntamiento de Meruelo, en sesión extraordinaria celebrada el 26 de junio de 2017, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora de Depósito, Custodia y Devolución de los Objetos Perdidos en el municipio de Meruelo, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

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

San Miguel de Meruelo, 10 de junio de 2017.

El alcalde,

Evaristo Domínguez Dosal.

2017/7618

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

**CVE-2017-7333** *Información pública de solicitud de licencia de legalización de cafetería-panadería en la plaza de La Concordia, número 182 de Puente San Miguel. Expediente 1006/2017.*

Por Tahona San Miguel se ha presentado solicitud de licencia de legalización de la cafetería-panadería Tahona San Miguel S. L. existente en la plaza de La Concordia, n.º 182 de Puente San Miguel.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006 de 11 de diciembre de Control Ambiental Integrado, se abre información pública por término de veinte días para que quien se considere afectado de cualquier modo por la actividad o instalación pueda hacer las alegaciones pertinentes.

Reocín, 4 de agosto de 2017.

El alcalde,

Pablo Diestro Egúren.

2017/7333

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## JUNTA VECINAL DE CARASA

**CVE-2017-7644** *Aprobación inicial y exposición pública del Inventario de Bienes.*

La Junta Vecinal de Carasa, en sesión del 4 de agosto de 2017, aprobó inicialmente el Inventario de Bienes de dicha Entidad. El Inventario permanecerá expuesto durante veinte días en el local de la Junta Vecinal y dependencias del Ayuntamiento de Voto, para que los interesados puedan consultarle y formular, si así lo estiman conveniente, las alegaciones u observaciones correspondientes.

Todo ello en virtud de lo dispuesto en el R.D. 1372/1986, la Ley de Cantabria 6/1994, y la Ley 33/2003.

Carasa, 11 de agosto de 2017.

La presidenta,  
Sheila Pérez Sisniega.

2017/7644

CVE-2017-7644

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

#### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE SANTANDER

**CVE-2017-7666** *Notificación de decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 85/2017.*

Don Miguel Sotorrío Sotorrío, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Santander.

Hace saber: que en este Órgano judicial se siguen autos de Ejecución de títulos judiciales, con el nº 85/2017 a instancia de SARA GARCÍA MARTÍN frente a CODITEX RAMOS Y RAMOS, S. L., en los que se ha dictado resolución de fecha 23/08/17 del tenor literal siguiente:

#### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al ejecutado CODITEX RAMOS Y RAMOS, S. L. en situación de INSOLVENCIA TOTAL que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago a los trabajadores y por las cantidades que a continuación se relacionan: SARA GARCÍA MARTÍN por importe de 9.279,15 euros.

Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante para que surta efectos ante el Fondo de Garantía Salarial, una vez sea firme la presente resolución.

Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado sobre los que actuar.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3876000005008517, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.

El letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CODITEX RAMOS Y RAMOS, S. L. en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 23 de agosto de 2017.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Miguel Sotorrío Sotorrío.

2017/7666

CVE-2017-7666

VIERNES, 1 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - BOC NÚM. 169

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE SANTOÑA

**CVE-2017-7667** *Notificación de sentencia 89/2016 en juicio sobre delitos leves 1510/2015.*

Doña Carmen Gracia Sotos letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Santoña,

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio sobre delitos leves, con el n.º 1510/2015 a instancia de doña María Ángeles Badiola Hervella frente a doña Esperanza Macarena Blanco Bonilla, en los que se ha dictado resolución de 5 de octubre de 2016, cuyo contenido queda a disposición en la oficina del Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a doña Esperanza Macarena Blanco Bonilla, en ignorado paradero, libro el presente.

Santoña, 23 de agosto de 2017.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Carmen Gracia Sotos.

2017/7667

CVE-2017-7667