

# sumario

## 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.2. CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

<b>CVE-2018-11453</b>	<b>Consejería de Sanidad</b> Orden SAN/88//2018, de 26 de diciembre, por la que se convocan plazas de personal emérito del Servicio Cántabro de Salud.	Pág. 348
<b>CVE-2018-11478</b>	<b>Universidad de Cantabria</b> Resolución de 19 de diciembre de 2018, por la que se convoca concurso público para la provisión de plazas de personal docente contratado temporal, en régimen de derecho laboral, en la figura de Profesor Asociado Ciencias de la Salud (Escuela Universitaria de Fisioterapia). Concurso número 7 AS 2018-2019.	Pág. 354
<b>CVE-2019-15</b>	<b>Ayuntamiento de Rionansa</b> Bases para cubrir interinamente, mediante concurso, una plaza de Secretario-Interventor.	Pág. 365
<b>CVE-2018-11460</b>	<b>Instituto Municipal de Deportes de Santander</b> Acuerdo por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018.	Pág. 370
<b>CVE-2018-11461</b>	Aprobación definitiva de la plantilla de personal para el ejercicio 2019.	Pág. 371

## 4. ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1. ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

<b>CVE-2018-11475</b>	<b>Ayuntamiento de Campoo de Enmedio</b> Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 4/2018.	Pág. 373
<b>CVE-2018-11459</b>	<b>Junta Vecinal de Entrambasaguas-La Lomba</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 374
<b>CVE-2018-11455</b>	<b>Concejo Abierto de Fontibre</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 375
<b>CVE-2018-11474</b>	<b>Concejo Abierto de Las Quintanillas</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 376
<b>CVE-2018-11454</b>	<b>Junta Vecinal de Liencres</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 377
<b>CVE-2018-11477</b>	<b>Junta Vecinal de Obeso</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 378
<b>CVE-2018-11470</b>	<b>Junta Vecinal de Parbayón</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 379
<b>CVE-2018-11469</b>	<b>Concejo Abierto de San Bartolomé de los Montes</b> Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.	Pág. 380
<b>CVE-2018-11468</b>	<b>Concejo Abierto de Villasuso de Anievas</b> Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.	Pág. 381

## 4.2. ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- Ayuntamiento de Bárcena de Cicero**
- CVE-2018-11471** Aprobación, exposición pública de los padrones fiscales de las Tasas por Abastecimiento de Agua Potable, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Servicio de Alcantarillado y Canon de Saneamiento del cuarto trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 382
- Ayuntamiento de Reinosa**
- CVE-2018-11445** Aprobación y exposición pública de los padrones de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del cuarto trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 383

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

- Ayuntamiento de Potes**
- CVE-2018-11386** Información pública de solicitud de autorización para construcción de un edificio destinado al ocio y alojamiento turístico en parcela rústica sita en La Pereda. Pág. 384

### 7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

- Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
- CVE-2019-22** Información pública para la tramitación de la autorización ambiental integrada número 001/2018, y para el procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria asociado a dicha autorización, como consecuencia del proyecto de Planta de Tratamiento de Bobinas de Acero. Término municipal de Santander. Pág. 385

### 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
- CVE-2018-11449** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2017-2020. Pág. 386
- CVE-2018-11450** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A., para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, en la Mancomunidad El Brusco, para el periodo 2018-2019. Pág. 417
- CVE-2018-11451** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria, respecto del Calendario Laboral de 2019. Pág. 431
- CVE-2018-11452** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cantabria, respecto del Calendario Laboral de 2019. Pág. 435

### 7.5. VARIOS

- Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
- CVE-2018-11422** Resolución de publicación de la Estrategia Social Horizonte 2030, una propuesta de futuro para el sistema público de servicios sociales de Cantabria. Pág. 439
- Ayuntamiento de Valderredible**
- CVE-2018-11473** Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de Subvenciones. Pág. 461
- CVE-2018-11476** Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de las Prestaciones Económicas de Emergencia Social. Pág. 462

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2. OTROS ANUNCIOS

<b>CVE-2018-3413</b>	<b>Audiencia Provincial de Cantabria</b> Notificación de sentencia en recurso de apelación civil número 867/2017.	Pág. 463
<b>CVE-2018-11458</b>	<b>Juzgado de lo Social N° 1 de Santander</b> Notificación de decreto 411/2018 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 74/2018.	Pág. 464
<b>CVE-2018-11462</b>	<b>Juzgado de lo Social N° 4 de Santander</b> Notificación de decreto 473/2018 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 123/2018.	Pág. 465

## 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.2. CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

#### CONSEJERÍA DE SANIDAD

**CVE-2018-11453** *Orden SAN/88//2018, de 26 de diciembre, por la que se convocan plazas de personal emérito del Servicio Cántabro de Salud.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, el apartado cuatro del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2009 por el que se aprobó el "Acuerdo por el que se establece el régimen aplicable al personal emérito en el Servicio Cántabro de Salud", publicado mediante Resolución de 25 de marzo de 2009 (BOC número 70, de 14 de abril de 2009) y el artículo 26 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

#### DISPONGO

Primero.- Aprobar la convocatoria para el nombramiento de personal emérito en el Servicio Cántabro de Salud con arreglo a las siguientes,

#### BASES

Primera. Normas generales.

1. Se convoca 1 plaza de personal emérito del Servicio Cántabro de Salud.

2. La presente convocatoria se regirá por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2009 por el que se aprobó el "Acuerdo por el que se establece el régimen aplicable al personal emérito en el Servicio Cántabro de Salud", y por la Ley 9/2010 de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por las presentes bases y demás disposiciones aplicables al efecto.

3. El plazo máximo para resolver este procedimiento será de seis meses y los efectos de la falta de resolución expresa serán desestimatorios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Cantabria 4/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Administrativas y Fiscales.

4. El personal emérito no ocupará plaza o puesto de la plantilla del Servicio Cántabro de Salud.

Segunda. Requisitos.

1. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2009 por el que se aprobó el "Acuerdo por el que se establece el régimen aplicable al personal emérito en el Servicio Cántabro de Salud" referido, para el reconocimiento de la condición de personal emérito habrán de reunirse los siguientes requisitos:

a) Tratarse de persona licenciada sanitaria jubilada que estuviese prestando servicios en el momento de su jubilación en el Servicio Cántabro de Salud, y no haber cumplido la edad

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

de 72 años. A estos efectos, la situación de jubilación se entiende referida a la situación de jubilación forzosa y a la jubilación voluntaria total, quedando excluida la situación de jubilación voluntaria parcial.

b) Haber sido personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud, ocupando una plaza como licenciado sanitario durante un período mínimo de cinco años.

c) Acreditar una trayectoria profesional especialmente excelente, meritoria o distinguida.

d) Acreditar anualmente la capacidad funcional suficiente para el desarrollo de las actividades inherentes al personal emérito a cuyo efecto deberá existir informe favorable del correspondiente Servicio de Prevención.

2. De conformidad con la Disposición Adicional Única del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2009 por el que se aprobó el "Acuerdo por el que se establece el régimen aplicable al personal emérito en el Servicio Cántabro de Salud", se excluye de la presente convocatoria al personal titular de plazas vinculadas al que se refiere el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, cuyo régimen de reconocimiento y nombramiento se regirá por las normas que regulan la figura del profesor emérito en el ámbito universitario.

Tercera. Presentación de solicitudes.

1. Las personas interesadas deberán dirigir su solicitud a la Consejera de Sanidad, y presentarán la misma en el Registro de la Consejería de Sanidad, sito en la calle Federico Vial 13, de la ciudad de Santander, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Las solicitudes, que se ajustarán al modelo de instancia que se publica como Anexo I de la presente Orden, deberán ir acompañadas, en todo caso, de la siguiente documentación:

a) Historial profesional, haciendo especial referencia a los servicios prestados en el Servicio Cántabro de Salud y a la labor desarrollada en el ámbito asistencial, docente y de investigación, incorporando la correspondiente documentación acreditativa.

b) Proyecto de las actividades que como emérito se proponga desarrollar el solicitante que deberá responder a las necesidades de la organización sanitaria en la que se integre, y además aportar valor a la asistencia del paciente. El Proyecto deberá especificar los objetivos del mismo y deberá identificar expresamente el impacto que tendrá sobre la asistencia la paciente, evaluando su efectividad y los resultados esperables. Asimismo, deberá expresar y describir los recursos necesarios para su desarrollo y su coste, el área de trabajo y el centro en el que solicita colaborar en funciones de consultoría, informe y docencia, así como el número total de horas semanales de dedicación, hasta un máximo de 700 horas en cómputo anual.

c) Cualquier otro documento que sea de interés para la valoración de los méritos alegados en la solicitud.

d) El informe del correspondiente Servicio de Prevención, o en su defecto, copia de la solicitud efectuada.

3. No será necesaria la presentación de la documentación anteriormente señalada, en los términos del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas.

Si la persona interesada se opone expresamente a la consulta, deberá aportar el documento acreditativo correspondiente.

4. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales desde la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cuarta. Valoración, propuesta y resolución.

1. Una vez recibidas las solicitudes, la Secretaría General de la Consejería de Sanidad comprobará del cumplimiento por los interesados de los requisitos exigidos en la convocatoria.

2. Comprobado el cumplimiento de los requisitos, se remitirá la relación de los candidatos junto con la documentación presentada a un Comité de Valoración integrado por el director

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

general de Ordenación, Inspección y Atención Sanitaria, que actuará como presidente, el subdirector general de Ordenación y Atención Sanitaria, el subdirector de Recursos Humanos y coordinación administrativa del Servicio Cántabro de Salud y el jefe de Servicio de Personal Sanitario que intervendrán como vocales, y un funcionario de carrera de la secretaría general de la Consejería de Sanidad que actuará como secretario, con voz pero sin voto.

3. El Comité de Valoración se encargará del examen y valoración de los méritos acreditados, de conformidad con los siguientes criterios de valoración:

a) La labor desarrollada en el Servicio Cántabro de Salud, en el ámbito asistencial, docente y de investigación.

Se valorará con un máximo de 45 puntos siendo necesario alcanzar al menos 25 puntos para poder resultar nombrado.

b) El proyecto de las actividades que como mérito proponga realizar el solicitante, que deberá tener el contenido especificado en el apartado 2.b) de la base tercera. Se valorará con un máximo de 45 puntos siendo necesario alcanzar al menos 25 puntos para poder resultar nombrado.

c) El informe de la correspondiente Gerencia del Servicio Cántabro de Salud donde hubiera prestado servicios en el momento de la jubilación. Se valorará con un máximo de 10 puntos.

4. Será necesario para poder resultar nombrado alcanzar la puntuación mínima parcial señalada en los apartados a) y b) anteriores y una puntuación total de al menos 50 puntos, proponiéndose para su nombramiento a los candidatos que alcancen mayor puntuación sin que en ningún caso el número de los propuestos pueda exceder del número de plazas convocadas.

5. Tras el examen de los expedientes remitidos, el director general de Ordenación, Inspección y Atención Sanitaria elevará la propuesta de nombramiento de personal mérito a la Consejera de Sanidad, para su resolución, que será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, sirviendo a estos efectos como medio de notificación.

En la resolución de nombramiento de personal mérito del Servicio Cántabro de Salud se determinará el Centro donde desarrollará el citado personal las actividades de consultoría, informe y docencia, así como el tiempo de dedicación de presencia semanal en el centro en que esté adscrito, que, en ningún caso, podrá ser superior a 700 horas en cómputo anual.

6. Contra dicha resolución podrá interponerse, recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, conforme a lo establecido en los artículos 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 128 de la Ley de Cantabria 6/2002, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a contar desde la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de Cantabria.

#### Quinta. Incorporación.

1. Los interesados que resulten nombrados deberán incorporarse a su centro de destino en el plazo máximo de un mes, extendiéndose al efecto la correspondiente diligencia de incorporación por el titular del Gerencia respectiva.

2. La falta de incorporación al centro dentro del plazo, cuando sea imputable al interesado y no obedezca a causas justificadas, producirá el decaimiento de su derecho al nombramiento como personal mérito.

3. Antes de la incorporación deberá constar en el expediente acreditación del importe de la pensión de jubilación, a cuyo efecto resultará de aplicación lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 77.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, no se computará en ningún caso el complemento de atención continuada ni el complemento de productividad variable atendiendo al carácter variable de los mismos.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Segundo.- Contra la presente Orden que no agota la vía administrativa se podrá interponer recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes, conforme a lo establecido en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 128 de la Ley de Cantabria 6/2002, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a contar desde la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de diciembre de 2018.

La consejera de Sanidad,  
María Luisa Real González.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

ANEXO I

**SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN CONVOCATORIA DE PLAZAS DE PERSONAL EMÉRITO DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD.**

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES				
DOMICILIO				LOCALIDAD
PROVINCIA	CÓDIGO POSTAL	1 <sup>ER</sup> TELÉFONO	2 <sup>O</sup> TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO

FECHA DE JUBILACIÓN

**DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE SOLICITUD**

Marque con X si presenta la documentación	TIPO DE DOCUMENTO
	Historial profesional, haciendo especial referencia a los servicios prestados en el Servicio Cántabro de Salud y a la labor desarrollada en el ámbito, asistencial, docente y de investigación.
	Proyecto de las actividades que como emérito se proponga desarrollar el solicitante que deberá responder a las necesidades de la organización sanitaria en la que se integre y, además, aportar valor a la asistencia del paciente. El Proyecto deberá especificar los objetivos del mismo y deberá identificar expresamente el impacto que tendrá sobre la asistencia la paciente, evaluando su efectividad y los resultados esperables. Asimismo, deberá expresar y describir los recursos necesarios para su desarrollo y su coste, el área de trabajo y el centro en el que solicita colaborar en funciones de consultoría, informe y docencia, así como el número total de horas semanales de dedicación, hasta un máximo de 700 horas en cómputo anual.
	Cualquier otro documento que sea de interés para la valoración de los méritos alegados en la solicitud.
	El informe del a correspondiente Servicio de Prevención del Servicio Cántabro de Salud, o en su defecto, copia de la solicitud efectuada.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley 39/2015, en caso de oponerse a que el órgano convocante verifique de oficio sus datos o documentos aportados anteriormente a cualquier Administración, de acuerdo con lo establecido en las bases reguladoras de esta convocatoria, marque la casilla  debiendo, en este caso, aportar el documento acreditativo correspondiente.

<b>Información básica sobre Protección de Datos Personales</b>	
En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016), se informa:	
Tratamiento	Gestión de personal (solicitud de admisión como personal emérito).
Responsable del tratamiento	Secretaría General de la Consejería de Sanidad de Cantabria. C/Federico Vial 13 (C.P. 39009) – Servicio de Personal Sanitario. servpersanitario@cantabria.es
Finalidad	Cobertura de plazas de personal emérito.
Legitimación	Cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento; cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.
Destinatarios	Se publicará la resolución en el Boletín Oficial de Cantabria. El Servicio Cántabro de Salud tratará los datos por cuenta del responsable del tratamiento.
Derechos	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos explicados en la información adicional.
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada en la siguiente página web: <a href="http://saludcantabria.es/index.php?page=PDSG">http://saludcantabria.es/index.php?page=PDSG</a>

FECHA:	FIRMA:

EXCMA.SRA.CONSEJERA DE SANIDAD.

CVE-2018-11453



## UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

**CVE-2018-11478** *Resolución de 19 de diciembre de 2018, por la que se convoca concurso público para la provisión de plazas de personal docente contratado temporal, en régimen de derecho laboral, en la figura de Profesor Asociado Ciencias de la Salud (Escuela Universitaria de Fisioterapia). Concurso número 7 AS 2018-2019.*

Con la puesta en marcha de los estudios de Grado en Logopedia que sustituyen a la anterior Diplomatura se vio la necesidad de reforzar la formación práctica de los alumnos, y por ello, la de potenciar la realización de estas actividades de formación en los establecimientos pertenecientes al sistema público de salud de nuestra región. Por ello, y en base al acuerdo que en su día se adoptó por la Comisión Mixta (Universidad de Cantabria - Servicio Cántabro de Salud) en su sesión de 31 de enero de 2012, para la convocatoria de profesores asociados clínicos en las titulaciones de los Centros adscritos a la UC (en tanto no se desarrolle el nuevo Concierto), y a solicitud de la Escuela Universitaria de Fisioterapia "Gimbernat Cantabria" (y según el acuerdo establecido entre la UC y dicha institución al objeto del abono de las retribuciones de ese profesorado), la Universidad ha considerado oportuno proceder a la convocatoria de plazas de profesor asociado de Ciencias de la Salud (todas ellas ya dotadas en el curso anterior), a cubrir por profesionales logopedas pertenecientes a las unidades que en el anexo se indican, de acuerdo con el procedimiento y las singularidades establecidas en las bases de la convocatoria.

En consecuencia, este Rectorado, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades («Boletín Oficial del Estado» del 24), y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica y en el artículo 137 del Decreto 26/2012, de 10 de mayo (BOC de 17-05-2012), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria, así como la Resolución de 12 de junio de 2015 por la que se publica el Concierto entre el Gobierno de Cantabria y la Universidad de Cantabria para la utilización de los centros sanitarios en la docencia e investigación universitarias (BOC de 18 de junio), ha resuelto convocar para su provisión mediante concurso público, las plazas de Personal Docente contratado temporal, en la figura de Profesor Asociado de Ciencias de la Salud para su contratación en régimen de derecho laboral, relacionadas en el Anexo I, con sujeción a las siguientes:

### BASES DE LA CONVOCATORIA

#### 1.- NORMAS GENERALES.

1.1. El presente proceso selectivo se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), el Decreto 86/2005, de 29 de julio, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Cantabria; el Decreto 26/2012, de 10 de mayo por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria; la Resolución de 12 de junio de 2015 por la que se publica el Concierto entre el Gobierno de Cantabria y la Universidad de Cantabria para la utilización de los centros sanitarios en la docencia e investigación universitarias (BOC de 18 de junio); y el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2010, por el que se aprueba la Normativa que regula los concursos para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral de la Universidad de Cantabria y el Convenio Colectivo para el PDI laboral de la Universidad de Cantabria, así como las presentes Bases.

1.2. La duración de los contratos será para el Curso Académico 2018-2019, con el régimen de dedicación que para cada plaza se detalla en el Anexo I, de acuerdo con las obligaciones docentes establecidas en la LOU, en el Decreto 86/2005, de 29 de julio, y los Estatutos de la Universidad de Cantabria. Los profesionales que, tras la selección, fueran contratados, depen-

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

derán orgánicamente del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y funcionalmente de la Dirección de la Escuela de Fisioterapia. La vinculación con el Departamento de Enfermería de la UC será a los solos efectos de la convocatoria de las plazas y la selección de los candidatos.

1.3. Las retribuciones de los contratos que resulten del presente concurso serán las recogidas en el I Convenio Colectivo para el PDI laboral de la Universidad de Cantabria (B.O.C de 13 de agosto de 2009).

1.4. El desempeño de las plazas convocadas quedará sometido a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 1985), de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y sus disposiciones de desarrollo.

## 2. SOLICITUDES.

2.1. Quienes estén interesados en tomar parte en este concurso formalizarán su solicitud en el modelo normalizado de instancia, a la que acompañarán la declaración a efectos de incompatibilidades, en los modelos de impreso que estarán a disposición de los concursantes en la Sección de Gestión de Personal Docente e Investigador (Servicio de P.D.I., Retribuciones y Seguridad Social, Pabellón de Gobierno), o que podrán obtener a través de la siguiente dirección de internet:

<http://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/convocatorias>

2.2. Las solicitudes, junto con la documentación que se relaciona en la Base 4, se dirigirán al rector y se presentarán en el Registro General de la Universidad de Cantabria (planta primera del Pabellón de Gobierno, Avda. de los Castros 54 de Santander), o en la forma prevista en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales, contados desde el día siguiente a la fecha de publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

2.3. Los aspirantes acompañarán a sus solicitudes la documentación acreditativa de los requisitos de participación que se determina en la Base 4 de esta convocatoria. Su no aportación en el plazo de presentación de solicitudes, o en el de subsanación, concedido al efecto, determinará la exclusión del aspirante.

## 3. REQUISITOS DE LOS CONCURSANTES.

3.1. Podrán participar en este concurso los españoles, mayores de edad y que no superen la edad de jubilación legalmente establecida, que reúnan los requisitos generales de acceso a la función pública y los específicamente establecidos para la categoría de Profesor Asociado en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades; en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril; en el Decreto 86/2005 por el que se regula el Régimen Jurídico y Retributivo del Personal Docente e Investigador contratado de la Universidad de Cantabria; en los Estatutos de la Universidad de Cantabria y en las disposiciones de desarrollo de las normas anteriores.

3.2. Podrán participar, con las mismas condiciones que los españoles, los nacionales de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea o nacionales de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea y, cuando así lo prevea el correspondiente Tratado, el de los nacionales de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, siempre que, en todos los casos citados, no estén separados de derecho.

Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar sus descendientes y los de su cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

3.3. Podrán participar asimismo, con las mismas condiciones que los españoles, cualesquiera otras personas no incluidas en los apartados anteriores, que entren legalmente en territorio español, y que deberán obtener, dentro del plazo de incorporación, su residencia en España, o realizar cualesquiera otros trámites requeridos, conforme a la normativa específica aplicable.

3.4. Para concursar a las plazas de Profesor Asociado de Ciencias de la Salud, deberán estar desempeñando su actividad asistencial en los centros asistenciales concertados, en el ámbito que se requiere en función del perfil y las características de las plazas y en horario compatible con las obligaciones docentes de las plazas convocadas.

3.5. En lo que al requisito de titulación se refiere, y en el supuesto de que se invoquen títulos de Diplomado, Graduado, Licenciado, Máster o Doctor u otros obtenidos en el extranjero, tan sólo se entenderá cumplido éste cuando los mencionados títulos se encuentren debidamente homologados o reconocidos.

3.6. La posesión de los requisitos establecidos se hallará referida siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes de participación y se mantendrá a lo largo de todo el proceso selectivo.

3.7. Si en el proceso selectivo no resultara acreditado el conocimiento del idioma español por parte de los ciudadanos de otros Estados, miembros o no de la Unión Europea, la Comisión de Selección podrá establecer, en su caso, pruebas específicas destinadas a verificar el cumplimiento de este requisito.

#### 4. DOCUMENTACIÓN A APORTAR POR LOS ASPIRANTES.

4.1. Los aspirantes deberán adjuntar a su solicitud de participación la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del Documento Nacional de Identidad o pasaporte.
- b) Original o fotocopia compulsada del Título Académico. Los títulos obtenidos en el extranjero han de encontrarse debidamente homologados o reconocidos.
- c) Declaración a efectos de incompatibilidad.
- d) Documentación original o fotocopia compulsada que acredite el ejercicio profesional en el Centro o Área de Salud concertado requerido para cada plaza.

4.2. La no aportación de la documentación indicada en el plazo de presentación de instancias o en el de subsanación, concedido al efecto, determinará la exclusión automática del aspirante del procedimiento.

4.3. La presentación del Currículo con el historial académico y/o profesional y de los documentos que acrediten los méritos o circunstancias que desean someter a la valoración de la Comisión de Selección, se realizará en el Acto de Presentación de los candidatos, en la forma prevista en la Base 8.4 de esta convocatoria. En este caso no será necesaria la compulsada de los documentos que se presenten fotocopiados, bastando la declaración expresa del interesado sobre la autenticidad de los mismos.

#### 5. CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN.

5.1. La documentación de los concursantes a plazas que no hayan sido objeto de reclamación podrá ser retirada por los interesados en la Sección de Gestión de Personal Docente e Investigador, una vez transcurrido el plazo de tres meses a contar desde la publicación en los tablones de anuncios de la resolución rectoral que puso fin al proceso selectivo.

5.2. La documentación de los aspirantes a las plazas que hayan sido objeto de recurso no podrá ser retirada hasta la firmeza de la resolución impugnada. Sin perjuicio de lo anterior, los interesados podrán realizar copia de la misma a otros efectos.

5.3. En ambos casos, transcurrido el plazo de un mes, si el aspirante no retira la documentación, ésta será destruida.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## 6. RESOLUCIÓN DE ADMISIÓN Y RECLAMACIONES CONTRA LA MISMA.

6.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, en los quince días hábiles siguientes el Vicerrector competente en materia de Profesorado dictará resolución aprobando las listas provisionales de admitidos y excluidos a las distintas plazas convocadas, indicando la causa de exclusión, que se publicará en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página Web antes mencionada.

6.2. Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a su publicación en el tablón de anuncios del Rectorado, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen el defecto o justifiquen su derecho a ser incluidos, quedarán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

6.3. Transcurrido el plazo de subsanación, se publicarán de la misma forma las listas definitivas de aspirantes admitidos y excluidos.

En las plazas en las que no existan aspirantes excluidos, las listas provisionales se elevarán a definitivas.

6.4. La resolución por la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos pone fin a la vía administrativa, y contra la misma los aspirantes podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Santander en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el tablón de anuncios del Rectorado. Asimismo, los aspirantes podrán interponer potestativamente Recurso de Reposición ante el rector de la Universidad de Cantabria en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación; en este caso no podrán interponer el recurso contencioso-administrativo antes mencionado hasta que se produzca la resolución expresa o desestimación presunta del de reposición.

## 7. COMISIONES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN.

7.1. Las Comisiones de Selección de Profesores Asociados tendrán la siguiente composición: el Director del Departamento al que corresponde la plaza o persona en quien delegue, y dos vocales, profesores de dicho Departamento. El nombramiento de sus miembros y el régimen de sustituciones se realizarán conforme a lo previsto en el artículo 12 de la normativa de 28 de junio de 2010, por la que se regulan los concursos para la provisión de plazas de Personal Docente e Investigador contratado en régimen de derecho laboral de la Universidad de Cantabria.

7.2. Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de intervenir cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo hacer manifestación expresa de la causa que les inhabilita.

7.3. Las Comisiones de Selección, en cuanto órganos de selección de personal, gozarán de autonomía funcional y se hallarán facultadas para resolver las cuestiones no previstas en las respectivas bases de la convocatoria así como para adoptar aquellos acuerdos necesarios para llevar a buen fin los procesos selectivos. Sus actuaciones se hallarán sometidas a la Ley 40/2015, de 1 de octubre y, a efectos de impugnación de sus decisiones, se considerarán dependientes del Rector.

7.4. Los criterios generales de selección que utilizarán las Comisiones serán los aprobados en la Normativa de la Universidad de Cantabria arriba mencionada, y que figuran en el Anexo II de esta convocatoria. Los criterios objetivos de valoración de los méritos para cada uno de los apartados del baremo serán aprobados en el Acto de Constitución de la Comisión para cada plaza convocada, y se publicarán en el tablón de anuncios del Departamento y complementariamente en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página Web indicada en la Base 2.

## 8. SELECCIÓN Y PROPUESTA DE PROVISIÓN.

8.1. Una vez finalizado el proceso de admisión de candidatos y publicadas las listas definitivas de aspirantes admitidos y excluidos, la Sección de Personal Docente e Investigador enviará al Presidente de la Comisión las listas correspondiente de aspirantes admitidos, así como toda la documentación por ellos aportada para justificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder al concurso.

8.2. En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la recepción de los documentos citados en el apartado anterior el Presidente de la Comisión convocará en la sede del Departamento a todos los miembros de la misma, para desarrollar a partir de ese momento su actuación en el proceso de selección, que comportará los siguientes actos:

- Constitución de la Comisión, y aprobación y publicación de los criterios de valoración.
- Presentación de los candidatos.
- Valoración de los méritos de los candidatos.
- Realización de entrevista personal a los candidatos.
- Realización de la propuesta.

Asimismo, el Presidente de la comisión comunicará, mediante escrito dirigido a cada uno de los aspirantes admitidos al concurso, el lugar, día y hora en que se realizará el acto de presentación de los candidatos.

8.3. La constitución de la Comisión requiere la presencia de todos sus miembros, y en ese acto determinarán los aspectos propios de su actuación, en particular el establecimiento de los criterios objetivos de valoración de los méritos para cada uno de los apartados del baremo que corresponda a cada figura de las plazas convocadas. Los acuerdos y comunicaciones de la Comisión se publicarán en el tablón de anuncios del Departamento y complementariamente en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página Web institucional. Estas publicaciones sustituirán la notificación personal a los interesados y producirá los mismos efectos que dicha comunicación. Una vez realizado el acto de constitución la actuación de la Comisión será válida cuando estén presentes la mayoría de sus miembros.

8.4. El acto de presentación de los candidatos, que será público, se realizará en el lugar, día y hora publicados, y consistirá en su presentación e identificación ante la Comisión, y la entrega al Presidente de la misma, por triplicado, del Currículo con su historial académico y/o profesional, de acuerdo al modelo normalizado establecido al efecto, que les será facilitado por la Sección de Personal Docente e Investigador o podrán obtener a través de la página Web institucional, así como un ejemplar de las publicaciones y cuantos documentos acreditativos de los méritos estimen convenientes. Los méritos alegados por los concursantes que no se justifiquen con los documentos correspondientes (certificados, fotocopia de las publicaciones, etc.) no podrán ser valorados.

En ese mismo acto se determinará por sorteo el orden de los candidatos para la celebración de las entrevistas y el lugar, día y hora en que se realizarán las mismas. Se publicará la lista de los candidatos presentados, el orden y el lugar, día y hora en que se llevarán a cabo las entrevistas, en el tablón de anuncios del Departamento y complementariamente en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página Web institucional.

8.5. La Comisión, una vez finalizado el acto de presentación de los candidatos y antes de la realización de las entrevistas a los mismos, llevará a cabo la valoración de los méritos acreditados por los candidatos de acuerdo con los criterios objetivos establecidos y publicados, estableciendo la puntuación asignada a cada uno de ellos, con el detalle para cada uno de los apartados del baremo y el total obtenido.

8.6. Las entrevistas a los candidatos deberán servir como contraste de las valoraciones previamente efectuadas y, por consiguiente, poder constatar la adecuación de los mismos a las necesidades docentes y/o investigadoras y al perfil de la plaza objeto del concurso, todo ello de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la normativa de 28 de junio de 2010, por la que se regulan los concursos para la provisión de plazas de Personal Docente e Investigador contratado de la Universidad de Cantabria.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

8.7. Realizadas las entrevistas a los candidatos, cada uno de los miembros de la Comisión o todos ellos conjuntamente redactarán un informe individualizado sobre los candidatos, haciendo referencia a sus méritos e idoneidad para la plaza.

8.8. La Comisión publicará en el tablón de anuncios del Departamento y complementariamente en el Rectorado y en la página web institucional, el acuerdo final en el que se recogerá la puntuación asignada a los méritos de los candidatos para cada uno de los apartados del baremo y la puntuación total, así como la idoneidad o no para acceder a la plaza objeto del concurso.

8.9. El Secretario de la Comisión cumplimentará un acta por cada una de las actuaciones anteriores y un acta final para recoger la valoración global de los candidatos y la propuesta para cubrir o declarar desierta la plaza convocada. Las actas serán suscritas por todos los miembros de la Comisión presentes en las distintas actuaciones.

8.10. Los candidatos podrán solicitar a la Secretaría General copia del informe a que se refiere el párrafo 8.7 que personalmente les afecte.

#### 9. PROPUESTA DE PROVISIÓN Y RECLAMACIÓN CONTRA LA MISMA.

9.1. En el plazo máximo de diez días hábiles desde su constitución, la Comisión formulará la propuesta de provisión de las plazas a favor del candidato idóneo con mayor puntuación. La Comisión podrá proponer que se declare desierta la plaza objeto de concurso, justificando la no idoneidad de todos los candidatos. Asimismo podrá declarar no idóneos a los candidatos cuya jornada laboral no sea coincidente con el horario de impartición de prácticas a los alumnos. En todo caso, la Comisión sólo podrá proponer la provisión de plazas a favor de un número de candidatos que no supere el número de las plazas convocadas.

9.2. La propuesta de provisión contendrá los siguientes datos:

— El aspirante propuesto para cada una de las plazas convocadas, con indicación del nombre, apellidos y puntuación obtenida.

— La puntuación obtenida por todos los concursantes en cada uno de los apartados del baremo. En todo caso, en el acta de la Comisión deberá figurar el resultado de la aplicación de los criterios de selección.

9.3. La propuesta de la Comisión se publicará en el tablón de anuncios del Rectorado, en los de los Centros y Departamentos a los que se adscriben las plazas y en la página Web institucional.

9.4. Junto con la propuesta de provisión y las actas de actuaciones de la Comisión, el Secretario de la misma remitirá a la Sección de Personal Docente e Investigador la documentación presentada por los candidatos.

9.5. Contra la propuesta de provisión de las Comisiones de selección, los candidatos admitidos al concurso podrán presentar reclamación ante el rector de la Universidad en el plazo máximo de diez días, contados desde el día siguiente al de la publicación de la correspondiente propuesta en el tablón de anuncios del Rectorado. En este caso, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que sea expresamente resuelta la reclamación interpuesta, o se haya producido la desestimación presunta. La interposición de la reclamación no tendrá efectos suspensivos sobre el nombramiento efectuado.

9.6. El rector dispondrá de un plazo de tres meses para dictar resolución ratificando o no la propuesta objeto de reclamación. Dicha resolución agota la vía administrativa, y será impugnada directamente ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## 10. PUBLICIDAD DE LAS RESOLUCIONES POR LAS QUE SE ACUERDE LA CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN DE LOS ASPIRANTES SELECCIONADOS.

10.1. La Resolución Rectoral de nombramiento, por la que se acuerden las contrataciones laborales correspondientes, será publicada en el tablón de anuncios del Rectorado de la Universidad de Cantabria, que servirá de notificación a los interesados a todos los efectos, y complementariamente en la página web institucional.

10.2. Los aspirantes que hayan sido nombrados dispondrán de un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación en el tablón de anuncios del Rectorado, para formalizar el correspondiente contrato laboral. Excepcionalmente, previa solicitud del interesado y de acuerdo con las necesidades del Departamento, este plazo podrá ser modificado por el rector o, por delegación, el Vicerrector competente en materia de profesorado. Quienes dentro del referido plazo no formalicen el contrato, decaerán a todos los efectos en su derecho a desempeñar el puesto para el que fueron seleccionados.

10.3. Los concursantes nombrados deberán presentar para la firma del contrato los siguientes documentos:

- Fotocopia del documento de afiliación a la Seguridad Social, en su caso.
- Datos de la cuenta bancaria, para el ingreso de haberes.
- Permiso de trabajo, en su caso.

Quienes no presentasen la documentación requerida, o del examen de la misma se dedujera que no reúnen los requisitos exigidos, no podrán formalizar el correspondiente contrato, sin perjuicio de las responsabilidades legales en que pudieran haber incurrido.

10.4. El inicio de la prestación de servicios y el correspondiente devengo de las retribuciones se producirá una vez formalizado el contrato.

En el caso de que el contratado deba solicitar compatibilidad y ésta no se haya resuelto antes del inicio del contrato, éste tendrá carácter provisional hasta que se resuelva el expediente de compatibilidad.

El contrato quedará perfeccionado cuando la resolución de compatibilidad sea afirmativa. En caso contrario, el contrato no se perfeccionará y se procederá a su inmediata rescisión por incompatibilidad.

## 11. RÉGIMEN DE RECURSOS.

11.1. Las Resoluciones Rectorales de adjudicación de plazas, así como la presente convocatoria y sus bases, podrán ser impugnadas mediante la interposición de recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación.

11.2. Potestativamente, podrá interponerse recurso de reposición ante el rector en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación. En este caso no podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición.

Santander, 19 de diciembre de 2018.

El rector,  
Ángel Pazos Carro.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



*Pabellón de Gobierno  
Avda. Los Castros s/n  
39005 Santander*

## ANEXO I

### DEPARTAMENTO DE "ENFERMERÍA"

1.- Área: ENFERMERÍA.

Plazas: 1

Titulación:	Grado en Logopedia
Centro:	Hospital Universitario Marqués de Valdecilla
Dedicación:	3 h/Semana Docencia + 3 h/Semana Tutoría
Duración del contrato:	Tres meses
Actividades:	Docencia práctica en el HUMV (Practicum I, II y III del Grado en Logopedia)

### COMISIÓN DE SELECCIÓN

#### Titular

Presidenta: D<sup>a</sup>. CRISTINA BLANCO FRAILE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

VOCAL: D<sup>a</sup>. MARIA MADRAZO PEREZ. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: D. SANTIAGO LOPEZ GONZALEZ. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

#### Suplente

Presidenta: D<sup>a</sup>. MARIA DEL CARMEN ORTEGO MATE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: D. JUAN CARLOS ZABALA OTAÑO. Catedrático de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: D<sup>a</sup>. MARIA LUZ FERNANDEZ FERNANDEZ. Profesora Titular Escuela Universitaria. Universidad de Cantabria

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



*Pabellón de Gobierno  
Avda. Los Castros s/n  
39005 Santander*

2.- Área: ENFERMERÍA.

Plazas: 1

Titulación:	Grado en Logopedia
Centro:	Centros de Atención Primaria que dispongan de Servicio de Logopedia
Dedicación:	3 h/Semana Docencia + 3 h/Semana Tutoría
Duración del contrato:	Tres meses
Actividades:	Docencia práctica en Centros de Atención Primaria (Practicum I, II y III del Grado en Logopedia)

COMISIÓN DE SELECCIÓN

Titular

Presidenta: D<sup>a</sup>. CRISTINA BLANCO FRAILE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
VOCAL: D<sup>a</sup>. MARIA MADRAZO PEREZ. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D. SANTIAGO LOPEZ GONZALEZ. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Suplente

Presidenta: D<sup>a</sup>. MARIA DEL CARMEN ORTEGO MATE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D. JUAN CARLOS ZABALA OTAÑO. Catedrático de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D<sup>a</sup>. MARIA LUZ FERNANDEZ FERNANDEZ. Profesora Titular Escuela Universitaria. Universidad de Cantabria

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



*Pabellón de Gobierno  
Avda. Los Castros s/n  
39005 Santander*

3.- Área: ENFERMERÍA.

Plazas: 1

Titulación:	Grado en Logopedia
Centro:	Hospital de Sierrallana
Dedicación:	3 h/Semana Docencia + 3 h/Semana Tutoría
Duración del contrato:	Tres meses
Actividades:	Docencia práctica en Hospital de Sierrallana (Practicum I, II y III del Grado en Logopedia)

COMISIÓN DE SELECCIÓN

Titular

Presidenta: D<sup>a</sup>. CRISTINA BLANCO FRAILE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
VOCAL: D<sup>a</sup>. MARIA MADRAZO PEREZ. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D. SANTIAGO LOPEZ GONZALEZ. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Suplente

Presidenta: D<sup>a</sup>. MARIA DEL CARMEN ORTEGO MATE. Profesora Titular de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D. JUAN CARLOS ZABALA OTAÑO. Catedrático de Universidad. Universidad de Cantabria  
Vocal: D<sup>a</sup>. MARIA LUZ FERNANDEZ FERNANDEZ. Profesora Titular Escuela Universitaria. Universidad de Cantabria

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



*Pabellón de Gobierno  
Avda. Los Castros s/n  
39005 Santander*

## ANEXO II

En la evaluación de profesor asociado serán valorados los siguientes méritos de los solicitantes en relación con el área de conocimiento para la que se convocan las plazas y el perfil y características de las mismas:

*1.- Experiencia y otros méritos profesionales:* Se valorará la vinculación de la trayectoria profesional del solicitante con la docencia teórica y práctica asignada a la plaza convocada y con las causas que justifican la contratación de un profesional de reconocido prestigio externo a la Universidad.

*2.- Formación académica:* Se valorará la formación académica en diplomatura, licenciatura, grado, máster y doctorado del solicitante, teniendo en cuenta las becas y premios de carácter competitivo obtenidos. Se considerarán también los cursos, seminarios y talleres en los que haya participado y se tendrán en cuenta las estancias realizadas en centros docentes y de investigación.

*3.- Experiencia docente:* Se valorarán principalmente los siguientes méritos docentes:

- a) La extensión de la docencia en su ámbito disciplinar, las instituciones en las que se ha ejercido la docencia, así como las evaluaciones que sobre la calidad de su docencia aporte el solicitante.
- b) La formación didáctica para la actividad docente (participación en cursos, congresos y/o programas específicos) y la utilización de las nuevas tecnologías en los procesos de transmisión del conocimiento.
- c) Otros méritos docentes relevantes.

*4.- Publicaciones y experiencia investigadora:* Se valorará la calidad e importancia de las publicaciones y de la experiencia investigadora relacionada con el campo científico.

*5.- Otros méritos:* Se valorarán aquellos otros méritos no específicamente recogidos en los apartados anteriores y que puedan, a juicio de la Comisión, tener alguna relación con la plaza objeto de concurso, siendo consignados en la publicación de los criterios que establezca la misma. Se valorarán, entre otros méritos, la acreditación de niveles de formación en idioma inglés.

La Comisión determinará los criterios objetivos para resolver los concursos de plazas de profesor asociado precisando la forma de aplicar y valorar los distintos apartados del baremo, cuya puntuación total será de 100 puntos. A tal efecto, el valor otorgado a cada uno de dichos apartados no será superior al 30 % ni inferior al 10 % respecto del total, a excepción del apartado correspondiente a “experiencia y méritos profesionales” que podrá alcanzar hasta el 50 %. La valoración del apartado “otros méritos” no podrá ser superior al 5%.

## AYUNTAMIENTO DE RIONANSA

**CVE-2019-15** *Bases para cubrir interinamente, mediante concurso, una plaza de Secretario-Interventor.*

PRIMERA.- Objeto de la convocatoria.

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

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

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

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

SEGUNDA.- Condiciones de los aspirantes.

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

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

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

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida o menoscabe el desempeño de sus funciones.

e) No haber sido separado del servicio de la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración Local, ni haber sido inhabilitado para el ejercicio de la función pública.

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

El régimen de incompatibilidades será el establecido en la Ley 53/84.

TERCERA.- Presentación de solicitudes.

Las instancias solicitando tomar parte en el concurso, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base segunda, según modelo anexo a la presente convocatoria, se dirigirán al señor alcalde y se presentarán en el registro General del Ayuntamiento, durante el plazo de diez (10) días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca la publicación de la presente Convocatoria en el BOC. Las instancias también podrán presentarse en los restantes registros y en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

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

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

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

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

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

QUINTA.- Tribunal Calificador.

El Tribunal Calificador se constituirá de la siguiente forma:

Presidente: Un funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional o un funcionario municipal con la titulación pertinente A1.

Vocales:

— Un representante de la Comunidad Autónoma, nombrado por la Consejería de Presidencia y Justicia.

— Tres funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, designados directamente por el señor alcalde.

Secretario: Un vocal miembro del Tribunal.

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

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

SEXTA.- Fase de concurso y valoración.

La fase de concurso consistirá en lo siguiente:

A) Valoración de méritos.

B) Entrevista curricular.

A) Méritos a valorar.

Se valorarán únicamente los siguientes méritos:

A.1) Licenciatura en Derecho: 2 puntos.

A.2) Prestación de servicios como Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, subescala: (Secretaria – Intervención o Secretaría de Entrada) en Ayuntamientos de la misma categoría: 0,10 puntos por mes completo hasta un máximo de 4,50 puntos.

A.3) Asistencia a cursos en materias de Administración Local y/o Derecho Administrativo desde 15 horas hasta 30 horas lectivas: 0,25 puntos por curso, hasta un máximo de 2 puntos.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

A.4) Asistencia a cursos en materias de Administración Local y/o Derecho Administrativo de mas de 30 horas lectivas: 0,50 puntos por curso, hasta un máximo de 2 puntos.

A.5) Otras experiencias laborales en material relacionadas con el Derecho Administrativo: 0,10 cada una, con independencia del tiempo efectivamente desarrollado, hasta un máximo de 0,50 puntos.

A.6) Por haber superado exámenes de las oposiciones a la escala de funcionarios con habilitación de carácter nacional, subescala Secretaría-Intervención: 0,50 puntos por cada examen superado, hasta un máximo de 1 punto.

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

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

B) Entrevista curricular.

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

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

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

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

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

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

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

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

Concluido el proceso mencionado en la Base anterior, y acreditado dentro de plazo por el aspirante propuesto el reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, el señor. alcalde, propondrá al órgano competente de la Comunidad Autónoma, el nombramiento del mismo como Secretario - Interventor interino, cuando concorra cualquiera de las causas señaladas en la Base Primera, para el desempeño del puesto. Efectuado dicho nombramiento, el aspirante deberá tomar posesión del puesto en un plazo máximo de 3 días naturales desde que le fuere notificado.

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

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Cuando se hubiere procedido al nombramiento o toma de posesión para cubrir interinamente el puesto, y posteriormente se hubiera cesado por haber finalizado tal supuesto, si nuevamente procedieran otros nombramientos y tomas de posesión, por concurrir nuevamente alguno de los casos previstos, se entenderá que el aspirante ya ha acreditado las condiciones, procediendo únicamente la propuesta de nombramiento y la toma de posesión en cada caso. Es decir, se considera que todos los aspirantes admitidos forman una bolsa de empleo para ser nombrados para este puesto como funcionario interino, por el orden de puntuación obtenido en el concurso, con un límite temporal de tres años desde la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

NOVENA.- Incidentes, recursos y normativa supletoria.

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo, en todo lo no previsto en estas bases. En lo no previsto en estas Bases se estará a la normativa reguladora que al efecto resulte de aplicación.

Rionansa, 21 de diciembre de 2018.

El alcalde,

Pedro Manuel González Olcoz.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

ANEXO

MODELO DE INSTANCIA O SOLICITUD COMO ASPIRANTE

AL SR/SRA. ALCALDE/A DEL AYUNTAMIENTO DE RIONANSA

D/Dña.....  
., mayor de edad, con D.N.I., nº ....., y domicilio en  
....., calle ....., nº ....., piso  
....., teléfono ....., por medio del presente, comparece y,  
como mejor proceda,

EXPONE:

1.- Que tiene conocimiento de las Bases y convocatoria para cubrir interinamente el puesto de SECRETARIO-INTERVENTOR de ese Ayuntamiento, publicadas en el BOC nº... de fecha.....

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

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

Por todo lo anteriormente expuesto,

SOLICITA:

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

En ....., a ..... de ..... 2.00....

Firma:

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE SANTANDER

**CVE-2018-11460** *Acuerdo por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2018.*

La Junta de Gobierno Local aprobó en su sesión de fecha 26 de diciembre de 2018, visto el acuerdo favorable del Consejo Rector, otorgado en sesión celebrada el día 21 de diciembre, el art. 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, los arts. 37.1 y 70.2 del R.D.L. 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 91 de la Ley 7/85, reguladora de las Bases de Régimen Local, el siguiente,

### ACUERDO

Aprobar la Oferta de Empleo Público para 2018, según el siguiente detalle:

#### OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación de la plaza: Ingeniero Técnico Industrial.

Número de plazas: 1.

Grupo de clasificación: A.

Subgrupo de clasificación: A2.

Nivel: 24.

Escala: Administración Especial.

Subescala: Técnica.

Forma provisión: Oposición libre.

#### OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTABILIZACION DE PERSONAL LABORAL

Denominación de la plaza: Conserjes.

Número de plazas: 2.

Nivel: 5.

Forma provisión: Concurso-oposición libre.

Denominación de la plaza: Monitor de Golf.

Número de plazas: 1.

Nivel: 4.

Forma provisión: Concurso-oposición libre.

Denominación de la plaza: Oficial 3ª Mantenimiento.

Número de plazas: 1.

Nivel: 6.

Forma provisión: Concurso-oposición libre.

Santander, 28 de diciembre de 2018.

El vicepresidente del Consejo Rector del I.M.D.,

Juan Domínguez Munaiz.

2018/11460

CVE-2018-11460

## INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE SANTANDER

**CVE-2018-11461** *Aprobación definitiva de la plantilla de personal para el ejercicio 2019.*

Plantilla de personal del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Santander para el ejercicio 2019, aprobada inicialmente por acuerdo del Consejo Rector del I.M.D., en sesión ordinaria de 8 de octubre de 2018 y definitivamente por acuerdo del Pleno de fecha 21 de noviembre de 2018.

### A) PERSONAL LABORAL.

Plantilla: Escala de Personal Técnico-Administrativo.

Número de plazas: Veinticinco (25).

1 Jefe de Instalaciones.

1 Director Campo de Golf.

1 Habilitado.

1 Jefe Sección Administrativa.

1 Jefe de Negociado.

8 Oficiales Administrativos.

3 Auxiliares Administrativos.

4 Taquilleros.

1 Encargado General.

2 Oficiales de Personal Subalterno.

1 Coordinador Deportivo.

1 Monitor Golf.

Plantilla: Escala de Personal Subalterno.

Número de plazas: Veintiuna (21).

16 Conserjes.

4 Porteros.

1 Ordenanza.

Plantilla: Escala de Personal de Mantenimiento.

Número de plazas: Cuarenta (40).

1 Jefe de Equipo.

8 Oficiales de 1ª.

16 Oficiales de 2ª.

14 Oficiales de 3ª.

1 Limpiadora.

### B) PERSONAL FUNCIONARIO.

Plantilla: Escala de Administración General.

Subescala Gestión.

Número de plazas (1).

1 Técnico de Gestión Subgrupo A2.

Plantilla: Escala de Administración Especial.

Subescala Técnica.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Clase Técnicos Medios.

Número de plazas (1).

1 Ingeniero Técnico Industrial Subgrupo A2.

C) ÓRGANOS DIRECTIVOS.

Número de plazas (1).

1 Director.

Total plazas en plantilla: Ochenta y nueve (89).

Santander, 28 de diciembre de 2018.

El vicepresidente del Consejo Rector,

Juan Domínguez Munaiz.

[2018/11461](#)

## 4. ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1. ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### AYUNTAMIENTO DE CAMPOO DE ENMEDIO

**CVE-2018-11475** *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 4/2018.*

Aprobado por el Pleno de esta Corporación en sesión ordinaria del día 28/12/2018 el expediente de modificación de crédito número 4/2018 dentro del vigente presupuesto general de 2018, estará de manifiesto en la Secretaría de esa entidad, por espacio de quince días hábiles, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 177 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el artículo 168 del mismo texto legal, durante cuyo plazo se podrán formular respecto del mismo, las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes.

Matamorosa, 28 de diciembre de 2018.

El alcalde,

Pedro Manuel Martínez García.

2018/11475

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUNTA VECINAL DE ENTRAMBASAGUAS-LA LOMBA

**CVE-2018-11459** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 26 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Entrambasaguas-La Lomba, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,  
Antonio Díez Fernández.

2018/11459

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONCEJO ABIERTO DE FONTIBRE

**CVE-2018-11455** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 27 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Fontibre, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,

José Luis Macho Fernández.

2018/11455

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONCEJO ABIERTO DE LAS QUINTANILLAS

**CVE-2018-11474** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 20 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Las Quintanillas, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,

José Manuel Costana Ruiz.

2018/11474

CVE-2018-11474

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUNTA VECINAL DE LIENCRES

**CVE-2018-11454** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 27 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Liencre, 28 de diciembre de 2018.

La presidenta,  
Carolina Calva Bárcena.

2018/11454

CVE-2018-11454

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUNTA VECINAL DE OBESO

**CVE-2018-11477** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 23 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Obeso, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,

José Antonio Verdeja Luis.

2018/11477

CVE-2018-11477

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUNTA VECINAL DE PARBAYÓN

**CVE-2018-11470** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 28 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Parbayón, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,

José Antonio Castañera Cuartas.

2018/11470

CVE-2018-11470

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONCEJO ABIERTO DE SAN BARTOLOMÉ DE LOS MONTES

**CVE-2018-11469** *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 1/2018.*

Aprobada definitivamente la modificación nº 1/2018 del presupuesto del ejercicio 2018 de la Entidad Local Menor de San Bartolomé de los Montes, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, se publica el siguiente resumen por capítulos.

### INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	PREVISIONES INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	Impuestos directos	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tasas y otros ingresos	6.012,00	0,00	0,00	6.012,00
4	Transferencias corrientes	1.600,00	0,00	0,00	1.600,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	0,00	21.187,50	0,00	21.187,50
8	Activos financieros	0,00	10.000,00	0,00	10.000,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALES</b>		<b>7.612,00</b>	<b>31.187,50</b>	<b>0,00</b>	<b>38.799,50</b>

### GASTOS

CAP.	CONCEPTO	CRÉDITOS INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	Gastos de personal	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	7.582,00	10.000,00	0,00	17.582,00
3	Gastos financieros	30,00	0,00	0,00	30,00
4	Transferencias corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Inversiones reales	0,00	21.187,50	0,00	21.187,50
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALES</b>		<b>7.612,00</b>	<b>31.187,50</b>	<b>0,00</b>	<b>38.799,50</b>

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Bartolomé de los Montes, 28 de diciembre de 2018.

El presidente,  
Gaspar Candas Gómez.

2018/11469

CVE-2018-11469

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONCEJO ABIERTO DE VILLASUSO DE ANIEVAS

**CVE-2018-11468** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 29 de diciembre de 2018, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Villasuso de Anievas, 29 de diciembre de 2018.

El presidente,

Jose Ramón Gómez Cabrillo.

2018/11468

CVE-2018-11468

## 4.2. ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

### AYUNTAMIENTO DE BÁRCENA DE CICERO

**CVE-2018-11471** *Aprobación, exposición pública de los padrones fiscales de las Tasas por Abastecimiento de Agua Potable, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Servicio de Alcantarillado y Canon de Saneamiento del cuarto trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Mediante resolución de la Alcaldía de fecha 27 de diciembre de 2018 se aprobaron los padrones correspondientes a las Tasas por Abastecimiento de Agua Potable, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Servicio de Alcantarillado correspondientes al cuarto trimestre de 2018 y canon de saneamiento del Gobierno de Cantabria, correspondiente igualmente al cuarto trimestre de 2018. Dichos padrones serán expuestos al público en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Bárcena de Cicero durante el plazo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. Los interesados podrán interponer frente al mismo recurso de reposición ante el alcalde de Bárcena de Cicero durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública de los padrones.

Los ingresos en periodo voluntario podrán efectuarse entre los días 23 de enero y 22 de marzo de 2019, ambos incluidos, pudiendo hacerse efectivos los recibos no domiciliados, en las oficinas municipales del Ayuntamiento de Bárcena de Cicero sitas en Gama, de lunes a viernes, de 10:00 a 14:00 horas, y en la oficina de Cicero, sita en la C/ La Ermita 1, de lunes a jueves en horario de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas, y viernes de 10:00 a 14:00.

Finalizado el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio, aplicándose los intereses y recargos que procedan.

Bárcena de Cicero, 28 de diciembre de 2018.

El alcalde,

Gumersindo Ranero Lavín.

2018/11471

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## AYUNTAMIENTO DE REINOSA

**CVE-2018-11445** *Aprobación y exposición pública de los padrones de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del cuarto trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobado por Resolución de Alcaldía número 1.536 de fecha 18 de diciembre de 2018, el padrón fiscal de las Tasas de Agua, Basura, Alcantarillado y del Canon de Saneamiento correspondiente al 4º trimestre de 2018, los interesados legítimos podrán examinar dichos documentos y los correspondientes recibos en las oficinas municipales de la Administración de Rentas, e interponer las reclamaciones que estimen oportunas durante los 15 días siguientes a la publicación del presente anuncio.

El plazo de ingreso de las cuotas en período voluntario abarcará del día 26 de diciembre hasta el 26 de febrero de 2019, ambos inclusive. El pago de las deudas se podrá realizar en cualquier oficina de Caja Cantabria o mediante domiciliación bancaria.

Se advierte de que transcurrido el plazo de pago voluntario, las deudas serán exigidas en período ejecutivo con un recargo del 5%, cuando la deuda no ingresada se satisfaga antes de que haya sido notificada al deudor la providencia de apremio, sin que en este caso se exijan intereses de demora. Una vez notificada la providencia de apremio, el recargo devengado será del 10%, siempre y cuando la deuda no ingresada y el recargo sean satisfechos antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 de la Ley General Tributaria, no exigiéndose tampoco intereses de demora.

Transcurridos los plazos mencionados, se aplicará un recargo del 20% y se exigirán intereses de demora.

El deudor deberá en su caso satisfacer las costas del procedimiento de apremio.

Contra las liquidaciones efectuadas en los correspondientes recibos se podrá formular recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, en el plazo de 1 mes a contar desde la exposición pública del padrón, de conformidad con el artículo 14.4 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre.

Reinosa, 19 de diciembre de 2018.

El alcalde,

José Miguel Barrio Fernández.

2018/11445

CVE-2018-11445

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE POTES

**CVE-2018-11386** *Información pública de solicitud de autorización para construcción de un edificio destinado al ocio y alojamiento turístico en parcela rústica sita en La Pereda.*

Por el presente se hace público que por parte de D. Adrian Guardo González, se ha solicitado autorización previa para llevar a cabo la construcción de un edificio destinado al ocio y alojamiento turístico en parcela con referencia catastral 339055A001001670000YM, que forma parte del suelo rústico de protección ordinaria según el Plan General de Ordenación Urbana de la Villa de Potes, aprobado definitivamente por la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo con fecha 20 de enero de 2005 (BOC de 9 de mayo de 2005) y modificado con fecha 7 de julio de 2016 (BOC de 5 de agosto de 2016) en lo relativo al régimen de usos en suelo rústico de especial protección en edificio existentes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 116 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, modificada por la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, se somete a información pública la expresada solicitud durante el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, al objeto de que los interesados puedan formular las alegaciones y reclamaciones que tengan por convenientes.

El expediente de dicha solicitud se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, donde podrá consultarse en horario de atención al público, durante el plazo anteriormente indicado.

Potes, 19 de diciembre de 2018.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2018/11386

## 7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

### CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

#### DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO AMBIENTE

**CVE-2019-22** *Información pública para la tramitación de la autorización ambiental integrada número 001/2018, y para el procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria asociado a dicha autorización, como consecuencia del proyecto de Planta de Tratamiento de Bobinas de Acero. Término municipal de Santander.*

De conformidad con el artículo 19 del Real Decreto 815/2013, de 18 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de emisiones industriales y de desarrollo de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, con el artículo 18.c) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, con el artículo 16.1 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, y con el artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, y a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, se acuerda abrir un periodo de información pública para la tramitación de la autorización ambiental integrada y el procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria asociado a dicha autorización, como consecuencia del proyecto de Planta de Tratamiento de Bobinas de Acero, instalaciones a ubicar en el municipio de Santander y cuyo titular es Santander Coated Solutions, S. L.

La documentación correspondiente estará expuesta al público en las dependencias de la Dirección General de Medio Ambiente, Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales (órgano competente para autorizar el proyecto), calle Lealtad 24, primera planta, en horario de 9:00 a 14:00 horas, para que cualquier persona natural o jurídica pueda, en el plazo de 30 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, formular y presentar cuantos informes, alegaciones y documentos estime oportunos.

Santander, 2 de enero de 2019.  
El director general de Medio Ambiente,  
Miguel Ángel Palacio García.

2019/22

## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-11449** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2017-2020.*

Código 39000905011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2017-2020, suscrito con fecha 19 de noviembre de 2018 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por PYMETAL Cantabria en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT FICA Cantabria y CCOO de Industria de Cantabria en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### 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, 27 de diciembre de 2018.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA  
SIDEROMETALURGICA DE CANTABRIA  
2017-2020**

**I - AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 1º - AMBITO FUNCIONAL**

El Ámbito Funcional del presente Convenio es el regulado en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal aprobado por resolución de siete de junio de 2017 (BOE 19/06/2017), y modificaciones sucesivas y se aplicará, en consecuencia, a la Industria, Tecnología y Servicios del sector del metal de Cantabria en los términos del Acuerdo Estatal citado.

Las actividades que integran el ámbito funcional del presente convenio se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I. Las discrepancias surgidas sobre la aplicabilidad del presente u otros convenios colectivos en una misma empresa, derivadas del encuadramiento de sus actividades en varios epígrafes de CNAE, se resolverán atendiendo a la actividad principal de la empresa

**Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL**

El presente Convenio, suscrito entre la patronal PYMETAL CANTABRIA y las organizaciones sindicales UGT-FICA CANTABRIA y COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA DE CANTABRIA, obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a todas las empresas y trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores, cualquiera que sea la categoría que éstos ostenten y la función que realicen con la sola exclusión de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º - AMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio es de aplicación a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**Artículo 4º - AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020

**Artículo 5º - DENUNCIA**

El Convenio se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

**Artículo 6º - CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS**

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO II - RETRIBUCIONES**

**Artículo 7º - SALARIO BASE**

El salario base para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se calculará para cada año de vigencia del convenio de conformidad con las siguientes fórmulas:

- Ejercicio 2017: Los señalados en el Anexo II
- Ejercicio 2018: Los señalados en el Anexo II
- Ejercicio 2019: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2018 incrementados en un 1,8%
- Ejercicio 2020: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2019 incrementados en un 2 %.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

#### **Artículo 8º - REVISION**

- 2018: Garantía del 0,2 puntos sobre el IPC real a 31 de Diciembre del año
- 2019: Garantía del 0,2 puntos sobre el IPC real a 31 de Diciembre del año
- 2020: Garantía del 0,2 puntos sobre el IPC real a 31 de Diciembre del año

La aplicación de esta revisión no generará derecho al percibo de atrasos teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

#### **Artículo 9º - PLUS DE CONVENIO**

- 1.- El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo final del presente Convenio. Para los restantes años de vigencia del convenio, el plus de convenio se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.
- 2.- En el supuesto de que alguna empresa no trabajara el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.
- 3.- Las empresas racionalizadas abonarán el plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del plus Convenio.
- 4.- El Plus Convenio no computará a los efectos del Complemento de vinculación consolidado, y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

#### **Artículo 10º - COMPLEMENTO DE VINCULACION CONSOLIDADO**

- 1.- Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos quinquenios por antigüedad en el futuro, respetándose los derechos adquiridos hasta el primero de enero de 1997 por los trabajadores con contrato indefinido, cuyo importe, calculado por la aplicación al salario base de 1997 de un porcentaje equivalente al número de años completos de permanencia en la empresa, pasará a ser recogido en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado, que será revalorizable, no compensable ni absorbible, incrementándose durante la vigencia de este convenio en los mismos porcentajes previstos en el artículo séptimo.
- 2.- Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

#### **Artículo 11º - PLUSES POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS**

Si aún a pesar de la implantación de medidas de protección individuales o colectivas la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos continuase afectando a los trabajadores se devengará un plus sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera cifrado en un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

- 2.- Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a 60 minutos por día sin exceder de media jornada.
- 3.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:
  - Cuando sé de una de las 3 causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.
  - Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1º.
  - Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1º.

#### **Artículo 12º.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO**

- 1.- Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en numero no inferior a tres ni superior a ocho.
- 2.- El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.
- 3.- El Jefe de Equipo percibirá un plus del 20 por 100 sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

4.- Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de seis meses consecutivos o, en períodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

#### **Artículo 13º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

1.- Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oír el informe del comité de empresa o delegado de personal.

3.- Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:

- El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.
- El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

4.- Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25 por 100 sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

5.- La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.
- Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

#### **Artículo 14º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1.- Las gratificaciones de Julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado. Su pago se hará, como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

2.- Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

3.- A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

#### **Artículo 15º.- GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES**

1.- La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base y complemento de vinculación consolidada.

2.- La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario. En el supuesto de que no se prorratee, se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se realizará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

#### **Artículo 16º - HORAS EXTRAORDINARIAS**

1.- Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

2.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas y en las actividades especiales debidamente justificadas.

3.- La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores, y si no fuera posible por razones de urgencia o fuerza mayor, lo hará con la mayor brevedad posible, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

4.- La Dirección de la empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

5.- Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sección o grupo de trabajo homogéneo superasen las cuatrocientas cincuenta, la empresa contratará a un trabajador que preste una jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

6.- A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido objeto de compensación conforme al punto 11 del presente artículo.

7.- Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. El importe se calculará multiplicando el salario bruto anual por 1.75 y dividiendo el resultado por la jornada anual correspondiente.

8.- Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal, y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

9.- Los trabajadores que presten servicio a destajo o salario y prima tendrán derecho, no solamente a cobrar lo que les corresponde por el destajo o primas obtenidas, sino, también, el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

10.- En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

11.- A petición del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso proporcional al precio que por ella se hubiese debido satisfacer.

#### **Artículo 17º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

1.- En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, a partir del sexto día de baja y hasta un máximo de dieciocho meses las empresas abonarán un complemento que garantice el percibo por el trabajador del 100% del salario base, plus convenio y Complemento de Vinculación consolidada.

A partir del nonagésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente los incentivos a la producción.

En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

2.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará los tres primeros días de la baja el 60% de la base reguladora diaria siempre y cuando la baja tenga una duración superior a 7 días

#### **Artículo 18º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES**

1.- Las empresas afectadas por este convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de dieciocho mil euros.

2.- A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

#### **Artículo 19º.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO**

1.- El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses.

2.- El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste

3.- Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité o Delegados de personal, los períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

### **CAPITULO III.- VIAJES Y DIETAS**

#### **Artículo 20º.- PLUS DISTANCIA**

1.- El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo y en las condiciones establecidas en las ordenes de 10/2/58 (BOE 17/2/58) y 4/6/58 (BOE 14/6/58).

2.- A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en veinticuatro céntimos de euros (0,24€) para los años 2017 Y 2018, actualizándose para ejercicios posteriores conforme al incremento del salario base.

#### **Artículo 21º.- VIAJES Y DIETAS**

1.- El importe de las dietas será para el año 2017 el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 50,02 €.
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 44,84 €
- La media dieta será de 13,47 €
- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,33 €/km.

2.- El importe de las dietas será para el año 2018 el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 50,94 €.
- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 45,67 €
- La media dieta será de 13,72 €
- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,34 €/km.

2.- Dichas cantidades se actualizarán para los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario base.

3.- Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

4.- Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorratea de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

5.- Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

### **CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 22º.- JORNADA LABORAL**

1.- La jornada laboral anual será de 1.765 horas de trabajo efectivo.

2.- Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

3.- Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

#### **Artículo 23º.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO**

1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

2.- No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

3.- En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas.

4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada durante el período que cada empresa señale para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

5.- Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, se seguirán los trámites establecidos en el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores.

6.- Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos, y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrán permutarse sus turnos para asistir a los cursos de formación ocupacional organizados por las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa.

#### **Artículo 24º.- PLUS DE CUARTO Y QUINTO TURNO**

Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los períodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.

#### **Artículo 25º.- DESCANSOS**

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

#### **Artículo 26º.- VACACIONES**

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas por metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 30 días naturales o 26 días laborables, de los que al menos 21 días naturales serán disfrutados de modo ininterrumpido, y el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

2.- A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables, todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma vengán señalados como festivos.

3.- El período de vacaciones consignado en el párrafo 26.1, será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) y deberán disfrutarse en el mismo año natural en que se devengue, salvo las excepciones legalmente previstas.

Para efectuar el cálculo del período de vacaciones se computarán como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal o maternidad, pero no las ausencias injustificadas.

4.- A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto del de su residencia habitual y la distancia habida entre la dicha obra y el lugar de residencia habitual sea superior a 750 kilómetros se ampliarán las vacaciones en un día.

5.- Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente lo serán en verano.

6.- Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.

7.- En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

8.- El período vacacional se anunciará anualmente con 75 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

9.- El desacuerdo entre trabajador y dirección de la empresa en cuanto a la fecha señalada para el disfrute será resuelto por la jurisdicción social.

10.- El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

11.- Las vacaciones serán retribuidas conforme a la media resultante de los últimos noventa días de trabajo efectivo anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**Artículo 27º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
  - C. Por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:
    - 3 días naturales por cónyuge, pudiendo repartirse en 6 medios días
    - 2 días naturales por padres y/o hijos, pudiendo repartirse en 4 medios días.
    - 2 días naturales por hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en 4 medios días.Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.
  - D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:
    - 8 días naturales por cónyuge
    - 6 días naturales por hijos
    - 3 días naturales por padres y hermanos
    - 2 días naturales por abuelos y nietos
    - Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos
    -
  - E. Por fallecimiento de familiares afines:
    - 2 días naturales por padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos
  - F. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos.
  - G. Un día por traslado de domicilio.
  - H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
  - I. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
  - J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
  - K. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad de trabajador
  - L. Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra K) anterior.
  - M. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales
- 2.- Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E) necesite hacer un desplazamiento superior a 500 kilómetros la licencia se ampliará un día.
- 3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidada.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

4.- Todo lo regulado en los puntos 1 y 2 se extiende como derecho a las parejas de hecho debidamente registradas

#### **Artículo 28º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION**

1.- Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

- a) Será como máximo de cuatro días por año natural.
- b) Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.
- b) El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- Empresas hasta 20 trabajadores : Un trabajador.
- Empresas de 21 a 50 trabajadores : Dos trabajadores.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores : Tres trabajadores.

2.- Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación Consolidada.

#### **Artículo 29º - EXCEDENCIAS**

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

2.-Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

4.- En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

### **CAPITULO V.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**

#### **Artículo 30º - PRINCIPIOS GENERALES**

1.- La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados de personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

#### **Artículo 31º.- ETAPAS DE ORGANIZACION**

1.- En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

2.- La empresa prestara atención constante a la formación profesional a que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

#### **Artículo 32º - RACIONALIZACION DEL TRABAJO**

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

#### **Artículo 33º - SIMPLIFICACION DEL TRABAJO**

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituyen la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

#### **Artículo 34º - ANALISIS DE RENDIMIENTOS CORRECTOS DE EJECUCION**

1.- Determinado el sistema de Análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria con miembros del Comité de empresa o Delegado de personal y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

2.- En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de la Comisión Mixta de interpretación del convenio.

3.- El acuerdo de esta Comisión Mixta vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la jurisdicción social competente.

#### **Artículo 35º.- FIJACION DEL RENDIMIENTO ÓPTIMO**

1.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

2.- En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75 por 100 del rendimiento óptimo, y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

3.- La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las maquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

#### **Artículo 36º.- REVISION DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1º.- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2º.- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3º.- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

#### **Artículo 37º.- ESTABLECIMIENTO DE PLANTILLAS**

1.- En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor índice de productividad laboral de la empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

2.- La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.

3.- Si la reducción no implicase cese de personal, sino simplemente de amortización de vacante se cumplirán los requisitos exclusivos de informe al Comité de empresa o Delegado personal en su caso.

4.- Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

#### **Artículo 38º.- ANALISIS, VALORACION Y CLASIFICACION DE TAREAS**

1.- Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este asignado, la Dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

2.- Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)
  - b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
  - c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con el (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
  - d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).
- 3.- La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

4.- Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

#### **Artículo 39º.- ADAPTACION DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO CON SUS APTITUDES**

1.- Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

2.- No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en la legislación vigente en cuanto a movilidad funcional.

#### **Artículo 40º.- TRABAJO CON INCENTIVOS**

1.- A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

2.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en Real Decreto 43/1996 de 19 de Enero.

3.- El régimen de remuneración de incentivos (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a plus convenio, la tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25 por 100 para el rendimiento correcto ( 75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema ), y del 33% para el rendimiento óptimo ( 80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema ) conforme al salario base de su categoría.

5.- Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de ordenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

6.- Si las tarifas fijadas por la empresa fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento acordado.

7.- Cuando las tarifas fijadas por la empresa supusiesen modificación esencial de condiciones de trabajo y no fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se seguirá el procedimiento indicado en párrafo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se de alguno de los hechos previstos en el capítulo V de este convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

9.- Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el capítulo V de este convenio.

10.- Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuaran con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

11.- Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicaran las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**CAPITULO VI.- CONTRATACION LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS)  
APRENDIZAJE Y PROCESOS DE RECOLOCACION**

**Artículo 41º.- CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS CONTRATACIONES**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18.

En los casos legalmente previstos, las empresas harán entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley 2/1991.

**Artículo 42º - CLASIFICACION PROFESIONAL**

1.- El personal afectado por este convenio se clasificará conforme a los grupos y categorías profesionales establecidos en el anexo III. Respecto de la definición de los Grupos profesionales, se estará a lo establecido en el II Convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017)

**Artículo 43º.- PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISOS**

1.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones y especialistas: Quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Un mes.
- Técnicos titulados Medios: Dos meses.
- Técnicos titulados Superiores: Tres meses.

2.- Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de pruebas si así consta expresamente por escrito.

3.- Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

4.- PREAVISO.- En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año la parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra parte la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, constituyendo éste el único supuesto de preaviso por extinción de la relación laboral aplicable a las relaciones laborales afectadas por este convenio.

**Artículo 44º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA**

Cuando opere la movilidad geográfica del personal en los términos legales vigentes, y éste lleve aparejado cambio de domicilio el trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abone una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y los gastos de traslado tanto propios como de su familia y enseres y la diferencia del importe del alquiler

**ARTÍCULO 45º.- JUBILACION PARCIAL**

A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos un año para los grupos profesionales 1 a 3, una antelación de seis meses para los grupos 4 y 5 y una antelación de tres meses para los grupos 6 y 7, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad que establece la normativa vigente.

**ARTICULO 46º.- INDEMNIZACION POR MUERTE, JUBILACION O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO**

1.- La indemnización mínima por la resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real.

2.- En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 47º.- INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCION DE DETERMINADOS CONTRATOS.**

1.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto de la indemnización prevista a la finalización de los contratos temporales establecidos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

La indemnización para los contratos temporales celebrados a partir de 1 de enero de 2015 será de doce días de salario por cada año de servicio.

Estas indemnizaciones permanecerán vigentes en tanto se encuentren así reguladas en la normativa vigente.

#### **ARTÍCULO 48º.- RECIBO DE FINIQUITO**

Las empresas tendrán la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

#### **ARTÍCULO 49º.- PROCESOS DE RECOLOCACION**

La Fundación Laboral del Metal de Cantabria propondrá a la Consejería competente en la materia la creación y financiación de un instrumento y una metodología que permita la recolocación de los trabajadores procedentes de expedientes de regulación de empleo o procesos de reestructuración de plantilla en general, y que afectará a las empresas y trabajadores vinculadas al presente convenio.

El objetivo de dicho instrumento no es sino la puesta en contacto de las empresas de origen y las de posible destino de los trabajadores afectados por estos procesos de cara a la reinserción de dichos trabajadores en el mercado laboral, a cuyo fin la Fundación Laboral del Metal de Cantabria realizará tareas de :

- Asesoramiento a los trabajadores para su recualificación y reinserción.
- Establece contactos entre empresas demandantes y trabajadores en situación de desempleo.
- Gestionará la formación necesaria para la cualificación plena de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán informar a la Fundación Laboral del Metal de sus perfiles profesionales, con el fin de efectuar las programaciones de formación que precisen para su cualificación plena, su reinserción en el mercado laboral y la mejora de sus capacidades profesionales. .

A su vez, las empresas afectadas por este convenio informarán a la Fundación Laboral del Metal de los recursos humanos que precisen, evaluando los perfiles necesarios en su estructura productiva, que conduzca a una selección y/o formación de dichos recursos humanos para su posterior contratación.

La programación de las acciones de formación a desarrollar por la Fundación Laboral del Metal de Cantabria se orientará, prioritariamente, a la adecuación de los perfiles profesionales de los trabajadores de cara a su inclusión en el Sistema Nacional de Cualificaciones por unidades de competencia y familias profesionales

### **CAPITULO VII.- GARANTIAS Y DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTICULO 50º.- PRINCIPIOS BASICOS DE LAS RELACIONES CON LOS SINDICATOS**

1.- Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.- Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4.- En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

#### **ARTÍCULO 51º.- SECCIONES SINDICALES**

1.- Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de veinte trabajadores fijos, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de cien trabajadores, y cuando un Sindicato o Central posea más del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de cuatro horas retribuidas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

- 2.- El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.
- 3.- Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

#### **ARTÍCULO 52º.- DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL**

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado del Personal o miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o que ingresarán en la cuenta que se les notifique.

#### **ARTÍCULO 53º.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES**

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- a).- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 33% de la plantilla de los trabajadores.
- b).- La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día y los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 48 horas antes de la celebración.
- c).- La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

#### **ARTÍCULO 54º.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y DE LOS COMITES DE EMPRESA**

##### COMPETENCIAS

1.- Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán 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 ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los 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 las siguientes cuestiones:
  - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
  - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - Planes de Formación Profesional de la Empresa.
  - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de 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 de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.- Ejercer una labor de:

- 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 la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

5.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

6.- Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.

#### DERECHOS

7.- Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal, como órgano colegiado, la facultad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

8.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal observarán sigilo profesional den todo lo referente al presente artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

9.- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### GARANTIAS

10.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los términos del artículo 51 del E.T.T.

- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

- Expresar colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

- 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 - 35 horas
- De 751 en adelante - 40 horas

11.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus Sindicatos y otras entidades de formación.

12.- **NEGOCIACION COLECTIVA:** Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a disponer de la jornada en la que se celebre la reunión de la mesa negociadora.

Dispondrán adicionalmente durante la negociación de un máximo de 16 horas adicionales para la celebración de Asambleas Generales de Trabajadores relacionadas con la negociación colectiva.

A los efectos de este artículo se entenderán iniciadas las negociaciones en el momento en que se constituya la mesa negociadora.

13.- La representación social en la negociación de este Convenio estará integrada por doce miembros.

14.- En ningún caso las centrales sindicales podrán designar para formar parte de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos a más de un representante sindical por empresa.

15.- El calendario de reuniones para sucesivas negociaciones de este Convenio queda establecido en dos reuniones semanales.

16.- En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

17.- Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ARTICULO 55º.- ACUMULACION DE HORAS DE LICENCIA PARA ASUNTOS SINDICALES**

1.- Las horas retribuidas de los miembros del Comité o Delegados de Personal, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

2.- Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité o Delegados de Personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

**CAPITULO VIII -SEGURIDAD y SALUD LABORAL. POLITICAS DE CONCILIACION E IGUALDAD**

**PRINCIPIO GENERAL**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preventiva, vigilancia de su salud y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Derivado de estos derechos, las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido integro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo la suplanten, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

**ARTICULO 56º.- PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL.**

La tarjeta profesional de la construcción para el sector del metal es el documento que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

**ARTÍCULO 57º.- ASISTENCIA EN EL TRABAJO**

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario. Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, será obligada la asistencia permanente, durante toda la jornada de trabajo, de un ayudante técnico sanitario titulado.

Como elemento añadido al botiquín, existirá un protocolo de asistencia a los trabajadores lesionados, en el que se especifique el tratamiento de primeros auxilios y el traslado en su caso, al servicio hospitalario correspondiente.

El citado protocolo, estará visible y será de conocimiento del conjunto de los trabajadores.

**ARTICULO 58º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por los miembros de la comisión paritaria, que se reunirán al menos tres veces al año con carácter Ordinario con los siguientes objetivos:

- a. Elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- b. Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas).
- c. Plan de formación para Delegados de Prevención y Responsables de Empresa.
- d. Campañas de información, implicación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio (empresas y trabajadores).
- e. Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector, (relación mutuas, investigación accidentes, servicios prevención, etc.).

La Comisión Sectorial buscará las fórmulas más convenientes para, en su momento, generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas mantener una reunión mensual en el marco del Comité de Salud Laboral, que con carácter paritario se constituirá. De dicha acta, una copia se remitirá a la Comisión Sectorial.

**ARTICULO 59º.- POLITICA DE IGUALDAD**

Las organizaciones firmantes del convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, La Fundación Laboral del

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Metal, de la que los firmantes del presente convenio son patronos, impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la ley de igualdad.

#### **ARTÍCULO 60º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, así como de trabajos nocturnos.

Las trabajadoras gestantes podrán optar por un cambio de puesto de trabajo a otro de su misma categoría, si lo hubiera disponible, en el caso de que le fuera prescrito por el ginecólogo.

#### **ARTICULO 61º.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.**

1.-El empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2.- Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación de mobiliario, y del equipo, luminosidad, etc.)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez/doce minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

#### **ARTICULO 62º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.**

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de facilitar al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos.

Citados reconocimientos, se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

##### Reconocimientos Semestrales

Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y en el que concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- 1) Esfuerzos físicos, constantes.
- 2) Grandes esfuerzos, frecuentes.
- 3) Exposición a caídas de más de tres metros.
- 4) Trabajos pulvigenos.
- 5) Manipulación de disolvente.
- 6) Trabajos con Plomo, mercurio y arsénico.
- 7) Con cuerpos radioactivos.
- 8) Instalación de gases, humos, vapores niebla, tóxicos o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

##### Reconocimiento mensual.

Cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Trabajos con aire comprimido.
- Trabajos del apartado anterior, grupos 4, 5, 6, 7 y 8, siempre que su exposición a estos peligros, estuviera cercana a los límites considerados de Seguridad.

#### **ARTICULO 63º.- PRENDAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN.**

Las empresas entregarán al personal obrero al ingreso en la empresa un total de dos buzos de trabajo al año, salvo en contrataciones de ámbito inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.

Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo. Dentro de este apartado se entregará calzado adecuado, al menos una vez al año en función de las actividades a desarrollar en cada empresa.

Al resto de personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prenda diferente cada nueve meses.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican las empresas proveerán de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Se dotará de ropa de lana adecuada a los trabajadores en contacto con ácidos.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes, se les dotará de uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeables.

#### **CAPITULO IX - CODIGO DE CONDUCTA LABORAL**

##### **ARTICULO 64º.- CRITERIOS GENERALES.**

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.  
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art. 70 del presente Convenio.

##### **ARTÍCULO 65º.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

#### ARTÍCULO 66º.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 67º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### **ARTÍCULO 68º.- SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### **ARTÍCULO 69º.- PRESCRIPCIÓN.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

#### **ARTÍCULO 70º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.**

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.»

#### **CAPITULO X - DISPOSICIONES VARIAS**

##### **Artículo 71º. - INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

1.- Concepto de discapacidad. Se entenderá por discapacitado a toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psiquiátricas o sensoriales.

2.- Cupo de reserva. Las empresas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligados a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de Empleo.

3.- Selección. Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para discapacitados se acreditará mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la relación y realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

4.- La Comisión Paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los discapacitados y los que se les reserven con preferencia absoluta. La dicha Comisión deberá venir asesorada por los equipos multiprofesionales, con la finalidad de conocer la idoneidad del puesto de trabajo en relación con la disminución del aspirante a ocuparlo.

5.- Las empresas afectadas comunicarán dentro del primer trimestre de cada año a los representantes de los trabajadores y al SCE la relación de puestos de trabajo ocupados por discapacitados y la de los que queden reservados a éstos.

6.- Jornada.- Los trabajadores discapacitados podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio, a petición propia del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo (trabajado) de prestación de sus servicios.

7.- Reducción de Barreras Arquitectónicas. Mediante obtención de subvenciones a que se refiere el art. 12 del Real Decreto de 11 de Mayo de 1983:

8.- Las empresas de nueva creación preverán la adaptación de sus instalaciones con el fin de dar cumplimiento al dictamen de Comité Económico y Social de la Comunidad Económica Europea de 1987.

9.- De igual forma les será de aplicación a aquellas empresas con instalaciones ya construidas.

##### **Artículo 72º.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

Todos los trabajadores que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran de capacidad disminuida por reducción de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

##### **Artículo 73º.- COMISION PARITARIA**

1.- Se constituye una Comisión Paritaria que, con domicilio en la sede de ORECLA, tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la de conciliación y arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento.

2.- La Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cuatro miembros en representación de la organización empresarial Pymetal Cantabria y otros cuatro en representación de las Centrales Sindicales CCOO y UGT, elegidos de entre los integrantes de la comisión negociadora de este Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes asesores. En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las centrales sindicales CCOO y UGT, o la patronal PYMETAL CANTABRIA. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

#### **Artículo 74º.- CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS**

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio industrial entre la empresa contratista y cualquier cliente público o privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la empresa cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

A .No se considerarán trabajadores a los efectos de este artículo, y por lo tanto no serán subrogables, los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores, ni los trabajadores autónomos, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)

b. La posibilidad de subrogación sólo alcanzará a los trabajadores de la empresa cesante con contrato de cualquier tipo con una antigüedad igual o superior a un año que hayan prestado sus servicios exclusivamente en la contrata a subrogar durante todo el año anterior a la subrogación, no aplicándose por tanto ésta a trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado.

c. Para hacer efectiva la subrogación, la empresa cesante preavisará a sus trabajadores de la finalización de la contrata, y entregará a la empresa entrante la siguiente documentación:

- Contratos individuales y sus prórrogas de los trabajadores a los que alcanza el derecho a la subrogación.
- Certificado de estar al corriente en el pago de cuotas a Seguridad Social.
- Copia de las últimas doce nóminas de los afectados.
- Fotocopia de los TC2 de los últimos doce meses.
- Relación Completa del personal al que alcanza el derecho a la subrogación.
- Liquidación de haberes.

La no entrega de la documentación detallada en un plazo de quince días naturales contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio en la contrata habilitará a la entrante a no subrogar, siendo en tal caso de cuenta de la empresa saliente las indemnizaciones que correspondieren a su personal.

El presente artículo entrará en vigor a la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Cantabria, no siendo aplicable a cualquier cambio de contratas anterior a tal fecha.

#### **Artículo 75º.- CLAUSULA DE INEFICACIA**

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio podrán ser inaplicadas en la empresa que así lo solicite por las causas y el procedimiento previsto en la normativa vigente con las siguientes especialidades:

1.- SOLICITUD: La solicitud se formulará por comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de 20 días hábiles desde la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria.

2.- PERIODO DE CONSULTAS: Dentro de los quince días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes legales de los trabajadores intentarán acordar las condiciones de inaplicación del presente convenio, a cuyo fin la empresa entregará :

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes

En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica, o en su defecto a la Comisión Nacional, de Convenios Colectivos.

La inaplicación será efectiva por un período máximo de doce meses, prorrogable por períodos sucesivos e iguales, y deberá ser solicitada en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Cantabria para el período 2017-2018 y de 20 días hábiles desde la publicación de la actualización salarial que corresponda en los ejercicios 2019 y 2020.

#### **ARTÍCULO 76º.- ORECLA**

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

**ARTÍCULO 77º.- NORMAS SUPLETORIAS**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Los atrasos pendientes de pago correspondientes al ejercicio 2017 se harán efectivos como fecha máxima el 31 de Marzo de 2019.

Los atrasos pendientes de pago correspondientes al ejercicio 2018 se harán efectivos como fecha máxima el 31 de Agosto de 2019.

El trabajador que extinguiere su relación laboral con la empresa con anterioridad a las fechas indicadas, percibirá los mencionados atrasos en la liquidación que le corresponda.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ANEXO I – AMBITO FUNCIONAL ( Conforme a CNAE – Clasificación Nacional de Actividades Económicas)**

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*
* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".
24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31 Estirado en frío
24.32 Laminación en frío
24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
24.34 Trefilado en frío
24.41 Producción de metales preciosos
24.42 Producción de aluminio
24.43 Producción de plomo, zinc y estaño
24.44 Producción de cobre
24.45 Producción de otros metales no férreos
24.46 Procesamiento de combustibles nucleares
24.51 Fundición de hierro
24.52 Fundición de acero
24.53 Fundición de metales ligeros
24.54 Fundición de otros metales no férreos
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12 Fabricación de carpintería metálica
25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
25.40 Fabricación de armas y municiones
25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73 Fabricación de herramientas
25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11 Fabricación de componentes electrónicos
26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52 Fabricación de relojes
26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
27.51 Fabricación de electrodomésticos
27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
28.14 Fabricación de otra gritería y válvulas
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
28.21 Fabricación de hornos y quemadores
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos

CVE-2018-11449

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
30.91 Fabricación de motocicletas
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
31.03 Fabricación de colchones
31.09 Fabricación de otros muebles*
* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.
32.11 Fabricación de monedas
32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30 Fabricación de artículos de deporte*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
* Aquellos productos que sean de metal.
32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
33.11 Reparación de productos metálicos
33.12 Reparación de maquinaria
33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14 Reparación de equipos eléctricos
33.15 Reparación y mantenimiento naval
33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
33.19 Reparación de otros equipos
33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12 Recogida de residuos peligrosos*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
38.31 Separación y clasificación de materiales
38.32 Valorización de materiales ya clasificados
42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
* "La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles", si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
42.13 Construcción de puentes y túneles*
* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

42.21 Construcción de redes para fluidos*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."
43.21 Instalaciones eléctricas
43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29 Otras instalaciones en obras de construcción
43.32 Instalación de carpintería*
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.19 Venta de otros vehículos de motor*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
61.10 Telecomunicaciones por cable*
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".
62.03 Gestión de recursos informáticos*
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
71.20 Ensayos y análisis técnicos
80.20 Servicios de sistemas de seguridad
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
* Solamente la limpieza industrial.
93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12 Reparación de equipos de comunicación
95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje
95.25 Reparación de relojes y joyería
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ANEXO II – TABLA SALARIAL 2017**

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	RET. ANUAL
PROFESIONAL	2017	2017	2017

PERSONAL OBRERO			
Aprendiz 1º año	24,99	4,14	12858,17
Aprendiz 2º año	28,57	4,73	14696,13
Peón	34,59	4,85	17482,21
Especialista	35,43	5,47	18086,61
Mozo almacén	35,43	5,47	18086,61
Oficial 3ª	35,71	5,93	18374,71
Oficial 2ª	36,56	6,39	18929,16
Oficial 1ª	37,37	6,93	19490,81

PERSONAL SUBALTERNO			
Almacenero	1090,63	6,00	18511,39
Chofer motocicleta	1080,90	5,94	18343,33
Chofer turismo	1118,38	6,08	18957,18
Chofer camión	1132,21	6,22	19216,30
Vigilante	1058,85	5,85	17979,29
Ordenanza	1054,75	5,85	17917,76
Enfermero	1058,85	5,85	17979,29
Telefonista	1062,96	5,85	18040,98

PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1ª	1537,76	8,40	26082,26
Jefe de 2ª	1418,75	7,77	24071,73
Oficial de 1ª	1299,72	7,09	22042,75
Oficial de 2ª	1187,62	6,48	20143,41
Aux. Administrativo	1091,80	6,00	18528,97
Viajante	1299,72	7,09	22042,75
Aspirante 16 años	701,31		10519,67
Aspirante 17 años	754,99		11324,90

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	RET. ANUAL
PROFESIONAL	2017	2017	2017
<b>PERSONAL TECNICO</b>			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1984,53	10,83	33756,10
Peritos e Ingenieros Técnicos	1851,96	10,11	31407,78
Ayudantes Ingenieros y Arquitectos	1794,86	9,42	30304,19
Maestros Industriales	1375,90	7,55	23347,85
Graduados sociales	1525,12	8,35	25874,10
Practicantes	1202,76	6,61	20414,73
Médicos	1703,27	9,41	28926,47
Jefe de Taller	1525,15	8,35	25874,56
Maestro de Taller	1320,53	7,18	22388,13
Maestro de Taller 2ª	1280,82	7,21	21799,73
Encargado	1169,36	6,39	19839,31
Capataz especialista	1126,54	6,19	19120,24
Capataz peones	1090,63	6,00	18511,39
Delineante Proyectista	1452,72	8,01	24666,36
Delineante 1ª	1299,72	7,09	22042,75
Delineante 2ª	1187,62	6,48	20143,41
Calgador	1092,18	6,00	18534,68
Reproductor de planos	1054,75	5,78	17899,30
Jefe de laboratorio	1590,01	8,81	27013,54
Jefe de sección	1404,55	7,73	23844,13
Analista de 1ª	1262,56	6,93	21426,31
Analista de 2ª	1125,63	6,19	19106,52
Auxiliar	1092,18	6,00	18534,68
Jefe sección 1ª	1452,72	8,01	24666,36
Jefe sección 2ª	1427,54	7,79	24210,98
Técnico organización 1ª	1299,72	7,09	22042,75
Técnico organización 2ª	1187,63	6,48	20143,41
Auxiliar	1135,95	6,22	19272,44

Quebranto de moneda: 13,19€

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ANEXO II – TABLA SALARIAL 2018**

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	RET. ANUAL
PROFESIONAL	2018	2018	2018

PERSONAL OBRERO			
Aprendiz 1º año	25,44	4,21	13089,62
Aprendiz 2º año	29,08	4,82	14960,66
Peón	35,21	4,94	17796,89
Especialista	36,07	5,57	18412,17
Mozo almacén	36,07	5,57	18412,17
Oficial 3ª	36,35	6,04	18705,45
Oficial 2ª	37,22	6,51	19269,89
Oficial 1ª	38,04	7,05	19841,64

PERSONAL SUBALTERNO			
Almacenero	1110,26	6,11	18844,59
Chofer motocicleta	1100,36	6,05	18673,51
Chofer turismo	1138,51	6,19	19298,41
Chofer camión	1152,59	6,33	19562,19
Vigilante	1077,91	5,96	18302,92
Ordenanza	1073,74	5,96	18240,28
Enfermero	1077,91	5,96	18302,92
Telefonista	1082,09	5,96	18365,72

PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1ª	1565,44	8,55	26551,74
Jefe de 2ª	1444,29	7,91	24505,02
Oficial de 1ª	1323,11	7,22	22439,52
Oficial de 2ª	1209,00	6,60	20506,00
Aux. Administrativo	1111,45	6,11	18862,49
Viajante	1323,11	7,22	22439,52
Aspirante 16 años	713,93		10709,02
Aspirante 17 años	768,58		11528,75

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	RET. ANUAL
PROFESIONAL	2018	2018	2018
<b>PERSONAL TECNICO</b>			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	2020,25	11,02	34363,71
Peritos e Ingenieros Técnicos	1885,29	10,29	31973,12
Ayudantes Ingenieros y Arquitectos	1827,17	9,59	30849,66
Maestros Industriales	1400,63	7,68	23768,11
Graduados sociales	1552,57	8,50	26339,83
Practicantes	1224,40	6,73	20782,19
Médicos	1733,93	9,58	29447,14
Jefe de Taller	1552,61	8,50	26340,30
Maestro de Taller	1344,30	7,31	22791,12
Maestro de Taller 2ª	1303,87	7,34	22192,12
Encargado	1190,40	6,51	20196,42
Capataz especialista	1146,81	6,30	19464,41
Capataz peones	1110,26	6,11	18844,59
Delineante Proyectista	1478,87	8,16	25110,35
Delineante 1ª	1323,11	7,22	22439,52
Delineante 2ª	1209,00	6,60	20506,00
Calcador	1111,84	6,11	18868,30
Reproductor de planos	1073,73	5,89	18221,49
Jefe de laboratorio	1618,64	8,97	27499,78
Jefe de sección	1429,84	7,87	24273,32
Analista de 1ª	1285,29	7,05	21811,98
Analista de 2ª	1145,89	6,30	19450,43
Auxiliar	1111,84	6,11	18868,30
Jefe sección 1ª	1478,87	8,16	25110,35
Jefe sección 2ª	1453,24	7,93	24646,78
Técnico organización 1ª	1323,11	7,22	22439,52
Técnico organización 2ª	1209,01	6,60	20506,00
Auxiliar	1156,39	6,33	19619,34

Quebranto de moneda: 13,43€

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ANEXO III - CLASIFICACION PROFESIONAL**

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL TECNICO
1				Ingenieros, Arquitectos y Licenciados Médicos
2				Peritos e Ingenieros Técnicos Graduados sociales Practicantes
3			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Ayudantes Ingenieros y Arquitectos Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Maestro de Taller 2ª Jefe de laboratorio Jefe de sección Analista de 1ª Jefe sección 1ª Jefe sección 2ª
4				Encargado Delineante 1ª Técnico organización 1ª Técnico organización 2ª
5	Oficial 1ª Oficial 2ª	Chofer camión	Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Capataz especialista Capataz peones Delineante 2ª
6	Especialista Oficial 3ª	Almacenero Chofer motocicleta Chofer turismo Enfermero	Auxiliar administrativo	Analista de 2ª  Auxiliar
7	Aprendiz 1º año Aprendiz 2º año Peón Mozo almacén	Vigilante	Aspirante 16 años Aspirante 17 años	

2018/11449

CVE-2018-11449

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-11450** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A., para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, en la Mancomunidad El Brusco, para el periodo 2018-2019.*

Código 39100561012017.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S. A., para el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y asimilables en la Mancomunidad El Brusco, para el periodo 2018-2019, suscrito con fecha 27 de junio de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 27 de diciembre de 2018.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. Y DE LOS TRABAJADORES  
ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. Y ASIMILABLES EN LA  
MANCOMUNIDAD EL BRUSCO.**

**CAPITULO I**

**NORMAS ESTRUCTURALES**

**Artículo 1.- Partes signatarias.**

De una parte, URBASER, S.A. y de la otra, el representante de los Trabajadores junto a la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO. de Cantabria.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos en la Mancomunidad El Brusco.

**Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa a la que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino.

**Artículo 4.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa que preste sus servicios en la Mancomunidad El Brusco, dedicada a la actividad de "Recogida de Residuos Sólidos Urbanos".

**Artículo 5.- Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2019, excepto que expresamente se establezca una duración distinta.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

**Artículo 6.- Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá solicitar a la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un plazo mínimo de antelación de un mes al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la denuncia, deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada"

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

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

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.**

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores; dichas condiciones serán revalorizables.

**CAPÍTULO III**

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO**

**Artículo 9.- Ingreso al trabajo**

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

Se creará una Bolsa de Empleo, los cuales tendrán preferencia en la contratación.

La Empresa comunicará al Delegado de Personal las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los Representantes Sindicales.

CESES:

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

El incumplimiento por parte del trabajador conllevará la pérdida de tantos días de salario como por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa, dicho incumplimiento será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso.

**CAPÍTULO IV**

**CLASIFICACIÓN DE PERSONAL**

**Artículo 10.- Clasificación profesional**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, referente a la clasificación del personal.

La relación prevista en el Capítulo V del Convenio en cuanto a la clasificación profesional y a la que se remite el presente Convenio, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las especialidades profesionales mencionadas

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CAPÍTULO V

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 11.- Prestación del trabajo**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el Convenio Colectivo. La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

### CAPITULO VI PROMOCIÓN Y ASCENSOS

#### **Artículo 12.- Promoción y ascensos**

La promoción en las empresas se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional. El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para el personal de mandos intermedios y de un mes para operarios, ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

La empresa por necesidades del servicio podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo entre el personal que realice trabajos de la misma naturaleza, recurriendo preferentemente a tales efectos a trabajadores que fueran voluntarios, y de no haberlos podrá proceder a cambiar de turno al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

#### Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente a esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso la retribución que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

#### Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

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

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la movilidad funcional.

### CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES

#### **Artículo 13.- Sistema salarial.**

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

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

#### **Artículo 14.- Retribuciones e incrementos.**

Se establecen los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

Para el año 2018 se abonarán los salarios conforme a las tablas salariales anexas.

Para el año 2019 se actualizará la tabla salarial revisando el IPC Real Nacional definitivo del año 2018.

Las retribuciones brutas anuales reflejadas en este artículo han sido pactadas por las partes. En consecuencia, no se percibirá retribución adicional alguna por esta circunstancia en ninguna de las funciones profesionales existentes. El salario contemplado en el presente convenio se ha pactado contemplando las singularidades del puesto de trabajo.

La estructura definida en el presente convenio se ha establecido previa calificación de los puestos de trabajo y clasificación funcional, atendiendo a la naturaleza de los mismos, por lo que dicha estructura y cuantía no podrá verse alterada por la normativa legal y convencional de aplicación, por tanto no será de aplicación ningún otro plus adicional a los pactados en el presente convenio.

Las partes negociadoras del presente convenio se reunirán en el primer trimestre del año 2019 para revisar las tablas salariales del año anterior en función del IPC de dicho año y determinar los preceptivos atrasos.

#### **Artículo 15.- Salario base.**

Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I.

#### **Artículo 15 bis.- Plus tóxico, penoso y peligroso.**

Los trabajadores percibirán un plus de carácter mensual, conforme a los importes previstos en la tabla salarial correspondiente para cada año (ANEXO 1), por el que se retribuyen las condiciones de Tóxicas, Penosas o Peligrosas, mientras que el Convenio Nacional o por Sentencia judicial, no se establezca otra forma de pago, cualquiera que esta fuese y que viniese a sustituir lo aquí acordado.

#### **Artículo 16.- Trabajo nocturno.**

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el Salario Base. Según tabla salarial ANEXO I. Su devengo se producirá por hora o día trabajado.

#### **Artículo 17.- Antigüedad.**

Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad:

- Quinquenios retribuidos con un 5% del Salario Base, a incrementar tanto en las mensualidades ordinarias como en las extraordinarias. El cómputo inicial del devengo de este concepto será el de la fecha de inicio de prestación de servicios en la empresa.

#### **Artículo 18.- Dietas.**

El importe de la media dieta será el establecido en la tabla salarial del ANEXO I. Se devengará la media dieta cuando se supere una jornada de trabajo diaria de 8.

#### **Artículo 19.- Retirada del permiso de conducir.**

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada le fuese retirado el permiso de conducir por resolución

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

#### **Artículo 20.- Horas extraordinarias.**

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la empresa informará al representante de los trabajadores, dando parte mensual al trabajador con las horas realizadas. En función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según tabla salarial ANEXO I.

Los trabajadores que prefieran descansarlas, lo harán a razón de 175 % por cada hora extra realizada.

#### **Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año: Junio y Diciembre.

Se abonarán en las fechas de 30 de Junio y 20 de Diciembre. El devengo de las dos será semestral.

El importe de las mismas se abonará según se establece para cada función profesional en las tablas salariales del ANEXO I.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 22.-Paga de vacaciones.**

Todo el personal comprendido en este convenio percibirá el importe de una mensualidad normal.

#### **Artículo 23.- Complemento Incapacidad Temporal.**

Los trabajadores que prestando su servicio dentro de la empresa URBASER, S.A. causen baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de I.T. de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican:

- **Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:**

El cien por cien de su salario, tomado como referencia la nómina del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

- **Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:**

Del día 1 al 20, el 60 %; del 21 al 30, el 75 %; del 31 al 90, el 85 %; y del 91 hasta los 18 meses de límite, el cien por cien tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si en los 12 meses anteriores el trabajador no hubiera estado de baja, los porcentajes serían del día 1 hasta los 18 meses de límite, el 100 %, tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si se produjera hospitalización, el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

**CAPÍTULO VIII JORNADA**

**Artículo 24.- Jornada.**

La duración máxima de la jornada será de 36 horas semanales.

La jornada diaria será de 6 horas. Desde las 6,00 horas y acabara a las 12,00 horas.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 25.- Horario de trabajo.**

Los horarios del centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas según se establece en el artículo anterior.

**Artículo 26.- Trabajo en domingo y festivo.**

Todos los domingos y festivos trabajados llevarán como compensación un día laborable de descanso cuyo disfrute será solicitado por el trabajador a la empresa con 5 días de antelación. Dicho descanso nunca se realizará en los meses de verano.

El personal que por circunstancias del trabajo tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, se abonará la cantidad prevista en la tabla salarial correspondiente para cada uno de los años (ANEXO I) y percibirá el valor de horas festivas que se contempla en el ANEXO I.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, Caso de coincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

**Artículo 27.- Turno de trabajo.**

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores, en lo concerniente a la configuración de los Equipos de trabajo y los cambios en los mismos, se consultará al delegado de personal.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

**Artículo 28.- Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 26 días laborables al año, siempre y cuando la distribución de la jornada diaria se realice a razón de 6 horas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

La forma de disfrute será como sigue:

En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

**Artículo 29.- Permisos retribuidos.**

Los Trabajadores, avisando con la mayor antelación posible, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Tres días naturales, por nacimiento de hijo o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se aplicará a dos días naturales más.
2. Tres días naturales por hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos, nietos políticos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.
3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos, nietos políticos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.

En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más, cuando el trabajador se obligara a hacer un desplazamiento.

4. Quince días naturales por matrimonio.
5. Un día por matrimonio de padres e hijos.
6. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.
7. Dos días laborales por traslado de vivienda.
8. El trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud, para sí mismo, siempre debidamente justificada.

En los demás casos no previstos en este Artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

**CAPÍTULO IX**

**EXCEDENCIA**

**Artículo 30.- Excedencia.**

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los Trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Al acabar el periodo de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse al menos un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

## CAPÍTULO X

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

#### **Artículo 31.- Subrogación del personal.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

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

- 1º. Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:
  - I.T.
  - Descanso maternal. Incapacidad permanente. Excedencia.
  - Vacaciones.
  - Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la vida Familiar y Laboralpasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.
- 2º. Vacaciones en caso de subrogación:
  - Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.
- 3º. En el supuesto de que un Ayuntamiento miembro de la Mancomunidad decida la separación de esta, pasarán a depender los trabajadores que corresponda a ese Ayuntamiento, para la realización del servicio.

## CAPÍTULO XI

### SALUD LABORAL

#### **Artículo 32.- Salud laboral.**

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. ( Ley de Prevención de Riesgos Laborales ), R.S.P. ( Reglamento de los Servicios de Prevención ), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la salud laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la evaluación inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores. En la elaboración de la evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

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

#### **Prevención.**

El delegado de prevención, dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, aun cuando este fuese necesario fuera de su jornada laboral, compensando en este caso el tiempo invertido fuera de su horario habitual en horas de descanso.

Todos los vehículos irán provistos de: botiquín, agua potable, portátil, herramientas y extintor.

#### **Reconocimiento médico y vigilancia de la salud.**

Con carácter obligatorio para la empresa, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá al representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

### **CAPÍTULO XII UNIFORMIDAD**

#### **Artículo 33- Uniformidad.**

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

#### **Uniformidad de verano:**

**CONDUCTOR, OFICIAL 1ª:** 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorra.

**PEÓN ESPECIALISTA:** 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorra.

#### **Uniformidad de invierno:**

**CONDUCTOR, OFICIAL 1ª:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos, 1 gorro.

**PEÓN ESPECIALISTA:** 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas, 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua, y trajes de agua, cuando sea preciso.

### **CAPÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 34.- Representantes sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de las empresas, los delegados de personal.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la ley orgánica de libertad sindical 11/1985.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Los delegados de personal dispondrán de 15 horas de crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley orgánica de libertad Sindical.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

**Artículo 35.- Derecho y locales de reunión.**

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebrarán en locales de las empresas y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la dirección de las empresas.

**Artículo 36.- Asesores sindicales.**

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar la presencia de asesores en representación de las Centrales Sindicales a las que se encuentren afiliados.

**Artículo 37.- Tablón de anuncios.**

La empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo, los tabloneros de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

**DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 38.- Jubilación.**

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

**Artículo 39.- Anticipos.**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del, 75 % de la nómina mensual.

**Artículo 40.- Indemnización por muerte o incapacidad.**

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza colectiva, de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional e Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban, una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 6.000 euros.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

#### **Artículo 41.- Formación Continua.**

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

#### **Artículo 42.- Comisión paritaria.**

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

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

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

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someten de forma previa a cualquier decisión a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 43.- Resolución de conflictos (ORECLA).**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA - CANTABRIA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación - conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

#### **Artículo 44.- Nuevas Tecnologías.**

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo y/o a las condiciones de trabajo adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo; en este sentido será preceptivo lo siguiente:

- La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.
- Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones, adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.
- A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado con la correspondiente negociación de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las partes reconocen que el presente Convenio Colectivo cumple con la *Propuesta de mejora de Convenio* del Pliego de condiciones que rigió la licitación del *Servicio de recogida de R.S.U. y asimilables en la Mancomunidad El Brusco*.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente estatuto de los trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede firman el presente documento, ambas partes como resultado final al que han llegado tras las negociaciones pertinentes para configurar el presente convenio colectivo de trabajo.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018

CONCEPTOS	CONDUCTOR OFICIAL 1ª	PEÓN ESPECIALISTA
SALARIO BASE	1.618,38 €	1.513,41 €
PLUS NOCTURNO	2,04 €	2,04 €
MEDIA DIETA	11,44 €	11,44 €
KILOMETRAJE	0,27 € Kilometro	0,27 € Kilometro
CONCEPTO PERSONAL	123,25 €	123,25 €
HORAS EXTRAS	13,53 €	13,53 €
HORAS FESTIVAS	18,10 €	18,10 €
PAGA DE VERANO	1.618,38 €	1.513,41 €
PAGA DICIEMBRE	1.618,38 €	1.513,41 €
PLUS TÓXICO PENOSO PELIGROSO	114,50 €	114,50 €
PLUS FESTIVO	43,21 €	43,21 €

2018/11450

CVE-2018-11450

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-11451** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria, respecto del Calendario Laboral de 2019.*

Código 39000395011982.

Visto el Acuerdo suscrito en fecha 14 de diciembre de 2018 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria respecto del Calendario Laboral de 2019 y otras especificaciones sobre jornada 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 su depósito.

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

Santander, 28 de diciembre de 2018.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA  
FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.**

En Santander, a las 10:30 horas del día 14 de Diciembre de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. GERVASIO PINTA RIOZ, D. MAXIMO SAINZ COBO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. JOSE MARÍA GARCÍA RODRIGUEZ (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y **ACUERDAN** :

En primer lugar, proceder a la firma del Calendario Laboral Orientativo del sector para 2019, con sus especificaciones, en el que las partes firmantes establecen que la jornada correspondiente al año 2019 será de 1.736 horas anuales.

Excepcionalmente, para el año 2019, como quiera que mencionado Calendario Laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se ha establecido el disfrute de 2 días más de vacaciones. En consecuencia, durante el año 2019, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, retribuyéndose esos 2 días a razón de salario base más plus de convenio.

En segundo lugar, se faculta a D. Máximo Sainz Cobo para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fechas indicados.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA  
FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA**

	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	8	8	8	F-N	SAB	8	8	DOM	8	F-N	DOM
2	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
3	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
4	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
5	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
6	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-N
7	F-C	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
8	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
9	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-R
10	8	DOM	DOM	8	8	F-L	8	SAB	8	8	DOM	8
11	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-C	8	8
12	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	F-N	8	8
13	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
14	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
15	8	8	8	8	8	SAB	8	F-N	DOM	8	8	DOM
16	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8
17	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
18	8	8	8	F-R	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
19	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
20	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
21	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
22	8	8	8	F-R	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
23	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-C
24	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-C
25	8	8	8	8	SAB	8	F-R	DOM	8	8	8	F-N
26	SAB	8	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8	8
27	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
28	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
29	8	---	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
30	8	---	SAB	8	8	DOM	8	F-L	8	8	SAB	F-C
31	8	---	DOM	---	8	---	8	SAB	---	8	---	F-C
T. H.	168	160	168	152	176	152	168	152	168	176	160	120
DIAS	21	20	21	19	22	19	21	19	21	22	20	15

F-N: Fiesta Nacional, F-R: Fiesta Regional, F-L: Fiesta Local, F-C: Fiesta Convenio.

HORAS DE CALENDARIO		1.920 horas
HORAS DE VACACIONES	21 días x 8 horas	- 168 horas
HORAS DE VACACIONES (excepcionales 2019)	2 días x 8 horas	- 16 horas
TOTAL HORAS		1.736 horas
DIAS DE PLUS CONVENIO=	240 días – 23 días de vacaciones =	217 días
TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo)		1.736 horas

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

“Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (FL), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias.

En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida en sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad, puente o fiesta de convenio, trasladarán el disfrute de la misma al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.736 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2019.

Excepcionalmente, para el año 2019, como quiera que mencionado Calendario Laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se ha establecido el disfrute de 2 días más de vacaciones. En consecuencia, durante el año 2018, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, retribuyéndose esos 2 días a razón de salario base más plus de convenio.

Las empresas del sector, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pueden, no obstante, establecer un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2019. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo.”

[2018/11451](#)

CVE-2018-11451

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2018-11452** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cantabria, respecto del Calendario Laboral de 2019.*

Código 39000365011982.

Visto el Acuerdo suscrito en fecha 14 de diciembre de 2018 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cantabria respecto del Calendario Laboral de 2019 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 su depósito.

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

Santander, 28 de diciembre de 2018.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE  
LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CANTABRIA**

En Santander, a las 10:00 horas del día 14 de Diciembre de 2018, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. GERVASIO PINTA RIOZ, D. MAXIMO SAINZ COBO, D. LUIS SAIZ GONZALEZ, D. JUAN CARLOS ECHEVARRIA RUIZ, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. JOSE MARÍA GARCÍA RODRIGUEZ (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y **ACUERDAN** :

En primer lugar, proceder a la firma del Calendario Laboral Orientativo del Sector para 2019, con sus especificaciones, en el que las partes firmantes establecen que la jornada correspondiente al año 2019 será de 1.736 horas anuales.

En segundo lugar, se faculta a D. Máximo Sainz Cobo para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fechas indicadas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA  
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CANTABRIA**

	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	8	F-C	8	F-N	SAB	8	8	DOM	8	F-N	DOM
2	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
3	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
4	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
5	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
6	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-N
7	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
8	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
9	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-R
10	8	DOM	DOM	8	8	F-L	8	SAB	8	8	DOM	8
11	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-C	8	8
12	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	F-N	8	8
13	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
14	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
15	8	8	8	8	8	SAB	8	F-N	DOM	8	8	DOM
16	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8
17	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
18	8	8	8	F-R	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
19	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
20	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
21	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
22	8	8	8	F-R	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
23	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-C
24	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-C
25	8	8	8	8	SAB	8	F-R	DOM	8	8	8	F-N
26	SAB	8	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8	F-C
27	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-C
28	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
29	8	---	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
30	8	---	SAB	8	8	DOM	8	F-L	8	8	SAB	F-C
31	8	---	DOM	---	8	---	8	SAB	---	8	---	F-C
T. H.	176	160	160	152	176	152	168	152	168	176	160	104
DIAS	22	20	20	19	22	19	21	19	21	22	20	13

**F-N:** Fiesta Nacional, **F-R:** Fiesta Regional, **F-L:** Fiesta Local, **F-C:** Fiesta Convenio.

HORAS DE CALENDARIO		1.904 horas
HORAS DE VACACIONES	21 días x 8 horas	- 168 horas
TOTAL HORAS		1.736 horas
DIAS DE PLUS CONVENIO=	238 días – 21 días de vacaciones =	217 días
TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo)		1.736 horas

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

“Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (FL), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias.

En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida en sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad, puente o fiesta de convenio, trasladarán el disfrute de la misma al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.736 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2019.

Las empresas del sector, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pueden, no obstante, establecer un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2019. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo.”

[2018/11452](#)

CVE-2018-11452

## 7.5. VARIOS

### CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

#### DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL

**CVE-2018-11422** *Resolución de publicación de la Estrategia Social Horizonte 2030, una propuesta de futuro para el sistema público de servicios sociales de Cantabria.*

Por la presente se dispone la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, como anexo a la presente resolución, del Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 20 de septiembre de 2018 por el que se aprueba definitivamente la "ESTRATEGIA SOCIAL "HORIZONTE 2030", UNA PROPUESTA DE FUTURO PARA EL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DE CANTABRIA", por considerarse su difusión conveniente a fin de dar público conocimiento de la misma a la ciudadanía de Cantabria.

Santander, 27 de diciembre de 2018.  
La directora general de Política Social,  
Ana Isabel Méndez Sainz-Maza.

## ESTRATEGIA «HORIZONTE 2030»

### UNA PROPUESTA DE FUTURO PARA EL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DE CANTABRIA

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

	página
MISIÓN	7
VISIÓN	9
VALORES	16
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	19
EL MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LA RED DE SERVICIOS ACTUAL Y EL IMPULSO DE NUEVOS SERVICIOS Y PRESTACIONES	20
LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	27
LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SOCIAL	31
EL LIDERAZGO DESDE LO PÚBLICO Y LA GOBERNANZA DEL CAMBIO	36
GLOSARIO	42

Nuestro objetivo con esta **ESTRATEGIA «HORIZONTE 2030»** es contribuir, en la medida de nuestras capacidades, a avanzar en ese modelo de desarrollo humano sostenible que, en sus dimensiones económica, social y medioambiental, plantea la Agenda 2030 de las Naciones Unidas cuando aspira a lograr **"un mundo más justo, equitativo, tolerante, abierto y socialmente inclusivo"** en un contexto de cambio de época caracterizado por fenómenos como:

- Avances en materia de **conocimiento científico e innovación tecnológica**, que configuran un tipo de sociedad en la que los activos intangibles ganan valor frente a los activos tangibles y en la que se aceleran los procesos de destrucción creativa (innovación) de productos, servicios y, consiguientemente, de estructuras laborales y económicas, en un marco de globalización, mercantilización y financiarización de la economía que amenaza la sostenibilidad ecológica del planeta al reducir cualquier producto del trabajo a un instrumento financiero intercambiable.
- **Individualización y diversificación de las trayectorias vitales de las personas**, con aumento de la movilidad internacional y debilitamiento y precarización, entre otros, de los anclajes y vínculos laborales y comunitarios de muchas personas en un contexto de incremento (a escala global) de las oportunidades y de las amenazas para la calidad en el empleo y la seguridad y para la suficiencia en los ingresos de las personas.
- Prolongación de la esperanza de vida, que permite **más trayectorias vitales mucho más prolongadas** y que configura una **sociedad con mayor diversidad generacional**. A la vez, se incrementa la diversidad funcional ya que no sólo aumentan los

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

años de vida libres de discapacidad, sino que también aumentan los años de vida con discapacidad (y, dentro de las situaciones de discapacidad, de las situaciones de dependencia funcional).

- **Progresiva (aunque lenta, insuficiente y contradictoria) superación de la división sexual del trabajo**, de modo que en nuestro entorno ya no se esperaría socialmente que las mujeres renuncien a un empleo remunerado para permanecer en el entorno domiciliario y comunitario, brindando cuidados y apoyos gratuitos. Como fenómeno vinculado a éste, se produce el de la transformación y diversificación de las estructuras y dinámicas familiares.
- **Expansión de las expectativas frente al Estado de Bienestar**, formuladas cada vez más como derechos sociales y demanda de servicios personalizados basados en el conocimiento, que colocan al Estado como gestor estratégico de necesidades sociales complejas.
- **Diversificación cultural y moral de la población** y consiguientemente la **fragmentación** (por sexo, por edad, por origen o por otros factores) de los sujetos sociales que tradicionalmente se segmentaban por renta o por posición en el sistema productivo. Son sujetos sociales que son luego sujetos económicos, fiscales, electorales, políticos y así sucesivamente. En este contexto cabe ubicar los fenómenos de populismo y xenofobia.

Una estrategia que, en este contexto, aspira a la **CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES CAPAZ DE HACER EFECTIVO EL DERECHO DE ACCESO DE LA CIUDADANÍA A UN CONJUNTO DE POLÍTICAS Y SERVICIOS SOCIALES QUE PROTEJAN Y PROMUEVAN LA INTERACCIÓN DE TODAS LAS PERSONAS.**

Una estrategia que debe ser entendida no sólo como un objetivo al que llegar sino, fundamentalmente, **como un camino a recorrer** en el que Administraciones, organizaciones y entidades sociales y profesionales aúnan esfuerzos para alcanzar ese objetivo deseado.

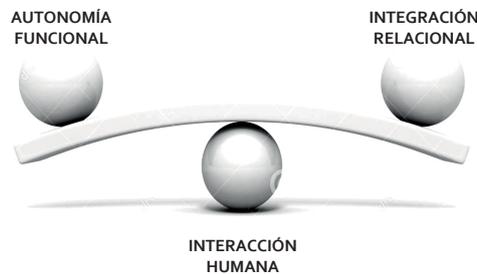
Y, en definitiva, una estrategia que resultará exitosa en la medida en que el Sistema Público de Servicios Sociales sea reconocido por la ciudadanía como un elemento clave de su bienestar. Un modelo de servicios sociales que, habrá apostado por colaborar en la

transformación de la vida de las personas, descubriendo y potenciando sus capacidades, convirtiéndolas en verdaderas protagonistas de su historia y generando un mundo de oportunidades a su alrededor. Para ello nuestros servicios sociales actuales deberán ser capaces de:

- Superar cuanto antes su condición de servicios residuales para colectivos minoritarios y concentrarse sobre su objeto propio, la **interacción humana**, dirigiéndose a toda la población.
- Construir una **atención primaria altamente resolutive** que se convierta en un factor clave para la calidad de vida de las personas en sus entornos, fortaleciendo su autonomía y sus relaciones significativas.
- Apostar por el desarrollo de prestaciones técnicas y servicios profesionales que permitan **mejorar su capacidad de intervención personalizada y gestión de la diversidad.**
- **Abrir oportunidades de innovación** de modo que puedan surgir nuevas formas de sinergia entre garantía de derechos y gobernanza estratégica desde el sector público, autogestión y empoderamiento individual, familiar y comunitario, desde la iniciativa social y la economía solidaria.
- **Redefinir la coordinación entre los diferentes sectores y sistemas del bienestar**, al menos con sanidad, educación, empleo, vivienda y garantía de ingresos para caminar hacia **la integración.**
- Constituirse como un **sector de actividad económica reconocible y atractivo** para el conjunto de la población.

Esta propuesta de Sistema Público de Servicios Sociales tiene que basarse en **LA IDENTIFICACIÓN DE LA INTERACCIÓN HUMANA COMO EL OBJETO PROPIO DE LOS SERVICIOS SOCIALES.** Y cuando hablamos de la interacción humana nos referimos, necesariamente, al **equilibrio que tiene que existir entre autonomía funcional e integración relacional.**

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



Quando los servicios sociales se hacen cargo de una niña maltratada por sus progenitores, cuando proporcionan ayuda en el domicilio a un hombre mayor en situación de fragilidad y que vive solo, cuando ayudan a una familia a superar una crisis o cuando acompañan en su proceso de inclusión a un joven con discapacidad, están protegiendo y promoviendo la interacción de las personas, es decir están poniendo en relación a una persona (siempre capaz en alguna medida) con su entorno comunitario. Estamos poniendo en relación la capacidad que tiene cada persona para desenvolverse en la vida diaria, con los vínculos y apoyos familiares y comunitarios con los que cuenta o puede contar.

Esto quiere decir que la discapacidad o la dependencia de una persona no tendríamos que verlas únicamente desde el prisma de la limitación funcional, sino poniendo en relación esa limitación con la cantidad y la calidad de los apoyos disponibles en su entorno familiar y comunitario.

De igual manera que las situaciones de desprotección infantil deben ser vistas como la situación en la que se encuentra un niño o una niña que, por su edad, presenta una mayor necesidad de ayuda y que no dispone de una adecuada red familiar de apoyo.

La exclusión social debería ser abordada desde los servicios sociales en su dimensión relacional: personas que ven limitada su autonomía funcional y que no cuentan con un entorno familiar y comunitario que les dé soporte (a la vez que se entiende que las dimensiones económicas, laborales o habitacionales de la exclusión social debieran irse abordando, cada vez más, por los correspondientes ámbitos sectoriales).

Esta opción por la interacción humana como objeto propio de los servicios sociales supone ir dejando atrás una visión residual de éstos como unos servicios que lo mismo se ocupan de cuestiones relacionadas con la subsistencia material, como de cuestiones relacionadas con el aprendizaje, el alojamiento, el empleo, o con cualquier otra de las finalidades de las otras políticas sociales.

Nadie duda de que entre las finalidades de las políticas sociales existan sinergias, pero en este modelo resulta absolutamente fundamental entender que **los servicios sociales añaden valor en la medida en que se concentran en la promoción y protección de la interacción de las personas.**

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



## MISIÓN

La Ley de Derechos y Servicios Sociales de Cantabria define al Sistema Público de Servicios Sociales como una red de titularidad pública cuyo objetivo es *"la atención, participación, promoción e incorporación social de toda la ciudadanía, así como a la prevención de las situaciones de desventaja social"* y para ello dispone de un conjunto de prestaciones, servicios y equipamientos recogidos en la Cartera de Servicios del artículo 27.

Asimismo, este artículo prevé la necesidad de que el Sistema Público de Servicios Sociales actúe de forma coordinada *"con todos los servicios de las Administraciones Públicas que tengan por objeto garantizar y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía"*.

Esta definición del Sistema Público de Servicios Sociales se completa cuando la ley plantea, en el artículo 9, que la finalidad del sistema es *"desarrollar el derecho a la Protección social de las personas mediante la atención de las necesidades básicas de carácter social"*, o al considerar a *"la persona como eje central del sistema"*, en el artículo 10. En el artículo 4 se reconoce a la ciudadanía de Cantabria el *"derecho subjetivo a la protección social"*.

Progresivamente los servicios sociales van concentrándose en un objeto propio de carácter universal, de modo que podemos definir el Sistema Público de Servicios Sociales como *el conjunto de servicios, recursos y prestaciones cuya finalidad es el desarrollo y la integración familiar y comunitaria, promoviendo la capacitación y autonomía funcional, la participación activa de todas las*

*personas en la vida comunitaria, la promoción y protección de las personas en situación de vulnerabilidad en lo relacionado con la autonomía funcional y la prevención y tratamiento de los procesos individuales y grupales de exclusión relacional.*

Eso supone que los servicios sociales entienden y asumen que, progresivamente, las otras dimensiones de la inclusión social o el bienestar social (sanitaria, educativa, laboral, habitacional o económica) irán siendo asumidas universalmente por las correspondientes políticas públicas y sistemas públicos (salud, educación, empleo, vivienda y garantía de ingresos para la subsistencia), entendiéndose que, si los servicios sociales se encargan de esos asuntos en algunos casos, lo hacen de manera transitoria.

Por tanto, y acorde con el concepto de la interacción humana como objeto propio de los servicios sociales, la **MISIÓN** de estos es:

**CONSOLIDAR UN SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN COMUNITARIA Y LA AUTONOMÍA FUNCIONAL, PROMOVRIENDO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS, PARA LOGRAR UNA MAYOR CALIDAD DE VIDA DE TODAS LAS PERSONAS, FAMILIAS Y GRUPOS, DESARROLLANDO UNA FUNCIÓN PROMOTORA, PREVENTIVA, PROTECTORA Y PARTICIPATIVA, A TRAVÉS DE PRESTACIONES Y SERVICIOS DE NATURALEZA FUNDAMENTALMENTE PERSONAL Y RELACIONAL, Y ACCIONES DE MEJORA DEL ENTORNO AVANZANDO HACIA UNA SOCIEDAD DISEÑADA PARA TODAS LAS PERSONAS**

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5



## VISIÓN

Para hacer posible la tarea encomendada al Sistema Público de Servicios Sociales resulta necesario tener en cuenta **tres pilares** fundamentales:

1. El desarrollo y potenciación de **servicios de proximidad y prestaciones técnicas y tecnológicas** que faciliten el desenvolvimiento de las personas, con la mayor autonomía posible, en sus redes familiares y comunitarias.
2. La experimentación y potenciación, desde el liderazgo estratégico y garantista de lo público, de **nuevos arreglos sinérgicos con la iniciativa social y con la empresa innovadora**.
3. El pilotaje y extensión, desde el liderazgo político y técnico, de **experiencias transformadoras de coordinación intersectorial y atención integrada** entre servicios sociales y sanidad, vivienda, garantía de ingresos, empleo y educación.

---

### ***El desarrollo y potenciación de servicios de proximidad y prestaciones técnicas y tecnológicas que faciliten el desenvolvimiento, con la mayor autonomía posible, de las personas en sus redes familiares y comunitarias.***

---

Creemos que en la promoción y protección de la autonomía funcional y de la integración relacional es donde los servicios sociales pueden encontrar un objeto lo suficientemente relevante para cualquier persona y en cualquier momento de su ciclo vital. A través de sus prestaciones técnicas y tecnológicas, de carácter altamente relacional, es donde el Sistema Público de Servicios Sociales puede realizar su principal aportación de valor.

Obviamente, esto no quiere decir que desde los servicios sociales no se tengan que brindar otras prestaciones (como determinadas prestaciones de tipo económico) y que no se tengan que realizar otras funciones (como las más claramente de tipo administrativo), pero sí que resulta fundamental identificar con claridad cuáles son las prestaciones y servicios característicos y nucleares del ámbito.

La identificación del objeto propio de los servicios sociales va totalmente unida a la necesidad imperiosa de potenciar una atención primaria verdaderamente próxima y resolutive. Unos Servicios Sociales de Atención Primaria que deberán nutrirse de prestaciones y servicios que originariamente fueron concebidos como propios de la atención secundaria (especializada) y como específicos para determinados colectivos (mayores, personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión...)

La superación de esta visión de los servicios sociales como servicios para determinados colectivos y su progresiva sustitución por entender que el Sistema Público de Servicios Sociales tiene que orientar todas sus actuaciones a la promoción y la protección de la interacción de todas las personas (en su diversidad sexual, generacional, funcional y cultural) es absolutamente fundamental para el modelo que queremos potenciar. Y lo es no sólo para el desarrollo de prestaciones técnicas y profesionales de alto valor añadido, sino también para una progresiva visibilidad y comprensión del sentido de los servicios sociales por parte de toda la población.

Todas las actividades que se llevan a cabo desde el Sistema Público de Servicios Sociales (diagnóstico social, planificación personalizada, intervención social y evaluación de resultados) han de concentrarse en el objeto propio de los servicios sociales de modo que la prescripción que se haga permita identificar las actividades propias y específicas del sistema (asistencia personal,

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

acompañamiento social, intervención socioeducativa o psicosocial, ayudas técnicas...), a las que habrá que dedicar cada vez más tiempo, diferenciándolas de otras que podemos considerar, en cierta manera, como complementarias o de soporte.

---

***La experimentación y potenciación, desde el liderazgo estratégico y garantista de lo público, de nuevos arreglos sinérgicos con la iniciativa social y la empresa innovadora.***

---

El segundo pilar tiene que ver con la necesidad de construir nuevas formas de sinergia entre el papel del sector público, la iniciativa social y las empresas generadoras de tecnología y capacidad de atención.

Necesitamos, a la vez que consolidamos el Sistema Público de Servicios Sociales, ir construyendo el sector de actividad de los servicios sociales, es decir, el sector de la economía que se ocupa de aquellas necesidades de las personas que tienen que ver con la interacción, con su autonomía funcional y con su integración relacional. Y para ello no sólo tendremos que reconsiderar y reinventar las relaciones existentes entre la intervención de los y las profesionales y los apoyos familiares y comunitarios, sino que también tendremos que poner todo ello en relación con la capacidad de las personas de planificar y dar respuesta a sus propias necesidades.

No sabemos exactamente cómo van a configurarse los servicios sociales del futuro, pero sí podemos conjeturar que no lo harán simplemente convirtiendo en servicios profesionales todos aquellos apoyos que hasta hace unos años se prestaban desde la familia o la comunidad: es inviable económicamente, pero sobre todo es inviable socialmente. Y en este contexto es donde la cuestión de los "cuidados" resulta cada vez más central para el diseño estratégico de políticas sociales y, especialmente, de las políticas de servicios sociales.

Parece claro que la ineficiente organización social de los cuidados es una de las principales amenazas para nuestra sostenibilidad social; que la estrategia de transformación del modelo de cuidados necesita de los servicios sociales como pieza clave y que

configurar una política pública en el ámbito de los servicios sociales va mucho más allá de redistribuir los recursos actuales y nos lleva a buscar una mejor respuesta colectiva, equitativa, inteligente y sostenible a las necesidades relacionadas con la interacción de las personas.

Comprender el fenómeno humano del cuidado es, en cierta manera, comprender una buena parte del objeto mismo de los servicios sociales. Cuando hablamos de cuidados nos referimos a actividades que, en términos generales o mayoritarios, las personas pueden hacer por y para sí mismas. Pero también, y porque entra de lleno en nuestros espacios de intimidad, el cuidado es un bien relacional que puede ser realizado por o para otras personas del entorno familiar o comunitario.

Cuando los cuidados y apoyos que necesita una persona ya no pueden ser prestados por sí misma o por las personas de su entorno más cercano, cuando se rompe el equilibrio entre autocuidado y cuidado primario, nos hacemos conscientes de la necesidad de nuevos cuidados y apoyos, recurriendo a apoyos profesionales. Sin que, en ocasiones y por desconocimiento, calibremos adecuadamente las necesidades de ayuda y las posibles respuestas y soluciones.

En ocasiones necesitamos productos o servicios para afrontar limitaciones para la realización de actividades domésticas que antes efectuábamos (como cocinar o limpiar la casa). Otras veces, asistencia personal, porque no somos capaces, por ejemplo, de lavarnos o vestirnos. Puede ocurrir que precisemos mayor control, vigilancia o supervisión porque hemos perdido capacidad de gestión de riesgos. O que se complemente o dinamice nuestra red relacional, que estaba languideciendo. O que se nos ayude a tomar decisiones y hacer gestiones para poder disfrutar adecuadamente de apoyos (más o menos intensos, más o menos tecnológicos) como los que acabamos de mencionar. Y así sucesivamente.

La adecuada identificación de éstas y otras necesidades, la correcta deconstrucción de los cuidados y apoyos que cada persona, familia, grupo... necesita entra de lleno en el objeto mismo de los servicios sociales. Los servicios sociales llevan muchos años ya apoyando, protegiendo, animando y, en definitiva, cuidando a las personas, entendiendo los cuidados y apoyos como un derecho, pero también como una función comunitaria. Y por eso, tradicionalmente, los servicios sociales han hablado de la promoción, la

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

atención y la asistencia a la persona, en todas y cada una de las etapas de su vida independientemente de las circunstancias en las que se encuentre.

El Sistema Público de Servicios Sociales tiene que ser cada vez más consciente de que todas las personas en algún momento de su vida han necesitado, necesitan o van necesitar ser cuidadas o acompañadas por otras personas. Se da en la infancia, pero también en la vejez, cuando existe alguna limitación funcional o cuando se han roto las relaciones interpersonales, y es en esos momentos cuando los servicios sociales encuentran un espacio fundamental para articular adecuadamente el mix de apoyos que esa persona necesita, de forma que se preserve y potencie al máximo su autonomía y dignidad y cuándo, en un contexto social como el actual, resulta absolutamente fundamental la innovación tecnológica y social para una vida autónoma y convivencia comunitaria sostenibles.

---

***El pilotaje y extensión, desde el liderazgo político y técnico, de experiencias transformadoras de coordinación intersectorial y atención integrada entre servicios sociales y sanidad, vivienda, garantía de ingresos, empleo y educación.***

---

El tercer pilar que proponemos tiene que ver con las oportunidades que nos ofrece una "recalibración" de las relaciones entre los servicios sociales y el resto de sistemas de protección social. Solo conseguiremos hacer posible un nuevo reparto de "lo social" en la medida en que el Sistema Público de Servicios Sociales sea capaz de verificar y visibilizar los impactos positivos que el cambio de modelo puede tener en otros ámbitos como la sanidad, la vivienda o el empleo.

En este momento, son la desorganización y disfunciones existentes en lo que tiene que ver con la respuesta a las necesidades de las personas lo que está poniendo en cuestión la viabilidad del Sistema Público de Servicios Sociales y la capacidad que tiene para ayudar

a mejorar la vida de la gente. Poner en marcha experiencias que realmente consigan colaborar en la transformación de la vida de las personas, descubriendo y potenciando sus capacidades, convirtiéndolas en verdaderas protagonistas de su historia y generando un mundo de oportunidades a su alrededor, ayudará a poner en valor un Sistema Público de Servicios Sociales creíble, justo y eficiente.

Y es la fragilidad de los actuales servicios sociales la que en buena medida está haciendo ineficientes muchos de los esfuerzos que se realizan en otras políticas sectoriales. Posiblemente, el caso más claro es el de la sanidad, donde las limitaciones en el abordaje precoz y comunitario de determinadas situaciones de necesidad o fragilidad en lo relativo a la interacción acaban por traducirse en ineficaces e ineficientes atenciones sanitarias. Motivo este por el que hoy, la sanidad, empieza a despertar a la necesidad de integración en la atención.

Necesitamos comprender primero y hacer comprender después a los otros sistemas, que el nuevo modelo que proponemos para el Sistema Público de Servicios Sociales afecta también al resto de departamentos que tienen algo que ver con la política social, porque representa también una nueva manera de comprender la lógica de la construcción de las políticas sectoriales y por tanto una nueva manera de entender las relaciones intersectoriales y la integración de la atención.

En este momento, la "crisis de los cuidados", sobremañera en todo lo que tiene que ver con el envejecimiento de la población y las limitaciones funcionales que van encontrando en ese proceso, es, posiblemente, el argumento más claro, que no el único, a favor de la construcción de un nuevo modelo de servicios sociales. Sin embargo, la respuesta a este reto sólo la puede abordar el Sistema Público de Servicios Sociales en la medida en que sea capaz de cambiar, y hacer cambiar, cómo se entiende socialmente la cuestión de la vivienda o la atención sanitaria a la población mayor o dependiente.

En definitiva, si queremos avanzar hacia la consolidación de un Sistema Público de Servicios Sociales que se constituya como un auténtico pilar del Estado de Bienestar, capaz de hacer efectivo el derecho de acceso de la ciudadanía a los servicios sociales tendremos que ser capaces de definir claramente hacia dónde queremos ir en los próximos años.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

Así, podemos formular la siguiente **VISIÓN**:

**CONSTRUIR UN SISTEMA DE SERVICIOS SOCIALES DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA, Y GESTIÓN COLABORATIVA, CAPAZ DE:**

- PROMOVER, PROTEGER Y APOYAR LA INTERACCIÓN DE LAS PERSONAS CON SU ENTORNO SOCIAL Y, POR TANTO, SU AUTONOMÍA FUNCIONAL Y SU INTEGRACIÓN FAMILIAR Y COMUNITARIA.
- GARANTIZAR UN DERECHO DE ACCESO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL QUE LA CAPACIDAD Y AUTONOMÍA DE LA PERSONA, EL VALOR DE LA DIVERSIDAD, LA INNOVACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN, SEAN EL EJE CENTRAL DE SUS ACTUACIONES.



## VALORES

Los valores en los que se asienta el Sistema Público de Servicios Sociales de Cantabria, tal y como viene recogido en el artículo 10 de la Ley de Derechos y Servicios Sociales parten de "*la consideración de la persona como eje central del sistema, su razón de ser y la fuente de sus valores*".

Distinguiendo, en ese artículo, dos tipos de principios o valores:

- Unos "**PRINCIPIOS RECTORES**" que inspiran y guían, en general, al conjunto de los poderes públicos y más en particular al Sistema Público de Servicios Sociales, y que según la Ley de Derechos y Servicios Sociales se concretan en:
  - La **UNIVERSALIDAD**, que reconoce el derecho de todas las personas a acceder libremente y a recibir atención en el Sistema Público de Servicios Sociales.
  - La **RESPONSABILIDAD PÚBLICA**, que obliga a las Administraciones Públicas a disponer de los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para dar respuesta a las situaciones de desventaja personal y social.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

- La **EQUIDAD**, que requiere políticas redistributivas para conseguir la igualdad real y efectiva entre las personas y los grupos sociales, superando las diferencias de carácter territorial.
- La **IGUALDAD**, que será compatible con el principio de acción positiva.
- La **ACCESIBILIDAD**, que garantice tanto la atención en el entorno de la persona como la prestación permanente y continuada de servicios.
- Y unos **"PRINCIPIOS OPERATIVOS"** que orientan las actuaciones, y en cierto modo la práctica diaria, entre los que se encuentran:
  - La **PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA**, dirigida a que las personas tengan las condiciones suficientes para desarrollar sus proyectos vitales, prestando los apoyos necesarios para aumentar su autonomía y facilitar la toma de decisiones sobre su propia existencia, la autosuficiencia económica y la participación activa en la vida comunitaria.
  - La **ATENCIÓN INTEGRAL Y LONGITUDINAL**, que aborde la intervención sobre las personas en su globalidad, considerando necesidades personales, familiares y sociales y a lo largo de toda su existencia.
  - La **INTEGRACIÓN Y NORMALIZACIÓN**, por medio de la utilización de los recursos habituales de la comunidad, evitando servicios diferenciados y promoviendo una real incorporación social.
  - La **PREVENCIÓN**, concebida como una prioridad del Sistema que, bajo un enfoque comunitario de las intervenciones sociales, aporte medidas dirigidas a la superación de las causas de los problemas sociales.
  - La **PLANIFICACIÓN y la COORDINACIÓN**, que permitan adecuar racionalmente los recursos disponibles a las necesidades reales y promover la aplicación de criterios comunes de actuación de las distintas Administraciones Públicas entre sí, y de éstas con la iniciativa privada.

La **PARTICIPACIÓN** de las personas como agentes de su propio cambio y de los grupos y entidades de la sociedad civil en el funcionamiento del Sistema Público de Servicios Sociales.

La **CALIDAD**, como instrumento de la mejora continua.

La **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS** en el nivel descentralizado de menor complejidad de atención.



## LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Si apostamos por un modelo de servicios sociales que contribuya de forma efectiva a la transformación de la vida de las personas, descubriendo y potenciando sus capacidades, convirtiéndolas en verdaderas protagonistas de su historia y generando un mundo de oportunidades a su alrededor, necesitaremos de unas líneas estratégicas que permitan ir construyendo pequeñas maquetas o pasarelas en esa clave y que animen e impulsen a los diferentes actores a avanzar en esa dirección.

Desde ahí y para ir avanzando paso a paso, en los próximos años deberíamos ir avanzando con unas **LÍNEAS ESTRATÉGICAS** que tendrían que ver con:

- **EL MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LA RED DE SERVICIOS ACTUAL Y EL IMPULSO DE NUEVOS SERVICIOS Y PRESTACIONES.**
- **LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.**
- **LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SOCIAL.**
- **EL LIDERAZGO DESDE LO PÚBLICO Y LA GOBERNANZA DEL CAMBIO.**

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## Línea estratégica 1

### EL MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LA RED DE SERVICIOS ACTUAL Y EL IMPULSO DE NUEVOS SERVICIOS Y PRESTACIONES

La primera línea estratégica deberá ir dirigida, no sólo hacia **el mantenimiento y mejora de la red actualmente existente**, sino también hacia **el impulso de nuevos servicios y prestaciones** que nos ayuden a caminar hacia esos servicios sociales capaces de *"promover, proteger y apoyar la interacción de las personas con su entorno social"*.

Desde ahí deberemos apostar claramente por el refuerzo de los servicios de proximidad, y especialmente de los Servicios Sociales de Atención Primaria, para que adquieran el protagonismo que realmente deben tener en el conjunto del sistema. Teniendo en cuenta la necesidad de mantener los equilibrios actuales entre todos los agentes que intervienen en el Sistema Público de Servicios Sociales y siendo capaces de ir "liberando" energías para el cambio propuesto en este plan estratégico.

Asimismo, deberemos ir poniendo en marcha nuevos servicios y prestaciones, unas veces para desarrollar los previstos en la Ley de Derechos y Servicios Sociales que no se han desarrollado convenientemente y otras para dar una respuesta adecuada a las nuevas necesidades sociales.

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
- <b>DEFINIR LOS PROGRAMAS Y ACTUACIONES PRIORITARIOS A DESARROLLAR POR LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA (SSAP)</b>	Realizando un <b>INFORME DE SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA</b> en Cantabria que permita un análisis exhaustivo de la situación actual y plantee propuestas de mejora.	- D.G. POLÍTICA SOCIAL
	Actualizando la <b>GUIA PARA LA ELABORACION DE LOS PROGRAMAS DE LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA</b> según el modelo propuesto en esta Estrategia.	- D.G. POLÍTICA SOCIAL - ICASS
	Impulsando, en todos los SSAP, la realización de informes de <b>EVALUACIÓN DE NECESIDADES SOCIALES</b> , que incluyan un diagnóstico, compartido como un elemento básico de cara a la planificación de las actuaciones a desarrollar.	- D.G. POLÍTICA SOCIAL - ICASS
	Impulsando la elaboración de <b>PLANES LOCALES DE SERVICIOS SOCIALES</b> .	- ICASS
- <b>OFRECER NUEVOS SERVICIOS Y PRESTACIONES</b>	- Promoviendo la adhesión de todos los municipios de la región a los programas de <b>CIUDADES</b>	- D.G. POLITICA SOCIAL

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
QUE DEN RESPUESTA A LAS NECESIDADES SOCIALES EN CLAVE COMUNITARIA.	AMIGAS DE LA INFANCIA y de CIUDADES Y TERRITORIOS AMIGABLES CON LAS PERSONAS MAYORES.	
	- Impulsando el diseño y puesta en marcha de <b>NUEVOS SERVICIOS EN EL MEDIO RURAL</b> que acerquen los recursos a la población.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Elaborando, en colaboración con los municipios y las entidades sociales, una <b>ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS SIN HOGAR</b> que permita dar respuestas en clave comunitaria.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ENTIDADES LOCALES
- <b>REFORZAR LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD.</b>	- Dotando a los SSAP de los <b>RECURSOS TÉCNICOS Y HUMANOS</b> necesarios para el desarrollo de programas de intervención a nivel individual, grupal y comunitaria.	- ICASS
	- Extendiendo el <b>PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL A LAS FAMILIAS (PAIF)</b> a todos los	- D.G. POLITICA SOCIAL

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	municipios y/o mancomunidades de la comunidad autónoma.	
	- Apostando por la creación de un <b>PROGRAMA AUTONÓMICO DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO POSITIVO EN LA ADOLESCENCIA.</b>	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Impulsando en las entidades locales la implantación de <b>PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN FAMILIAR</b> para atender adecuadamente las situaciones de desprotección infantil desde la colaboración y apoyo a las familias.	- ICASS - ENTIDADES LOCALES
	- Poniendo en marcha proyectos que lleven a la práctica los <b>CONVENIOS DE INCLUSIÓN SOCIAL</b> previstos en la Ley de Derechos y Servicios Sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Elaborando un <b>PROYECTO MARCO</b> que defina los <b>PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL</b> de personas en situación de vulnerabilidad que	- D.G. POLITICA SOCIAL

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	<p>incluya medidas de activación social y laboral en colaboración con los servicios de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apostando por los <b>SERVICIOS Y PRESTACIONES QUE FACILITAN LA PERMANENCIA EN EL DOMICILIO</b> de las personas en situación de fragilidad y/o dependencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.G. POLITICA SOCIAL</li> <li>- ICASS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>REDEFINIR LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definiendo con claridad la dependencia orgánica, funciones, tareas y profesionales de los <b>CENTROS TERRITORIALES DE SERVICIOS SOCIALES.</b></li> <li>- Suprimiendo los contenidos recogidos en la Ley de Derechos y Servicios Sociales referidos a las <b>GERENCIAS DE SERVICIOS SOCIALES.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ICASS</li> <li>- D.G. POLITICA SOCIAL</li> <li>- D.G. POLITICA SOCIAL</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>GARANTIZAR LA PROXIMIDAD, LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD EN EL ACCESO A LOS SERVICIOS Y PRESTACIONES DEL SISTEMA</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobando la <b>CARTERA DE SERVICIOS</b> prevista en los artículos 26 y 27 de la Ley de Derechos y Servicios Sociales y 56, 72 y 88 de la Ley de Garantía de Derechos y Atención a la Infancia y la Adolescencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.G. POLITICA SOCIAL</li> </ul>

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
<p><b>PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creando y desarrollando el <b>SERVICIO DE VALORACION DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE ABUSO SEXUAL</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.G. POLÍTICA SOCIAL</li> <li>- ICASS</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poniendo en marcha un <b>SERVICIO DE INTERVENCIÓN TERAPÉUTICA Y REHABILITADORA</b> dirigido a atender a todos los niños, niñas y adolescentes que han sufrido un daño emocional fruto de la situación de desprotección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.G. POLÍTICA SOCIAL</li> <li>- ICASS</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsando la creación de un <b>SERVICIO DE APOYO A JÓVENES EN PROCESO DE AUTONOMÍA</b> que permita prestar apoyo a los y las jóvenes que han tenido alguna medida de protección durante su infancia y/o adolescencia y que alcanzarán la mayoría de edad sin los recursos necesarios para emanciparse con garantías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- D.G. POLITICA SOCIAL</li> <li>- ICASS</li> </ul>

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Elaborando un <b>PROYECTO DE LEY DE RENTA SOCIAL</b> para su remisión al Parlamento de Cantabria.	- D.G. POLITICA SOCIAL
- <b>RECUPERAR LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS.</b>	- Modificando la normativa que regula los <b>PRECIOS PÚBLICOS</b> y la <b>APORTACIÓN ECONÓMICA</b> de las personas usuarias de los servicios del Sistema público de atención a la Dependencia.	- ICASS
	- Elaborando una cartera específica que defina los <b>SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL</b> previstos en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.	- ICASS - D.G. POLITICA SOCIAL

## Línea estratégica 2

### LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES DEL SISTEMA

Es imposible avanzar en las claves de esta propuesta si primero no somos capaces de **visibilizar y poner en valor lo que ya se está haciendo**. Reconocer el buen trabajo que desarrollan los Servicios Sociales de Atención Primaria, las experiencias innovadoras que desarrollan las entidades sociales o las buenas prácticas que en la gestión del conjunto del Sistema Público de Servicios Sociales se está haciendo desde la Administración autonómica, resulta un elemento fundamental a la hora de reconocer y reforzar aquellas competencias y herramientas de los y las profesionales orientadas al objeto y a los resultados que estamos proponiendo para los servicios sociales.

Construir un nuevo Sistema Público de Servicios Sociales en Cantabria pasa necesariamente por dar un **impulso a la formación**, promoviendo el desarrollo profesional de los y las profesionales del sistema, a la vez que se introducen actuaciones dirigidas a la mejora y la actualización de sus competencias y habilidades.

Y una de estas actuaciones, clave para dar un giro a los actuales servicios sociales, es la creación de espacios de reflexión ética capaces de integrar los aspectos éticos en la atención a las personas y **generar conocimiento y modos de actuación que repercutan en la calidad de la intervención social** y en el bienestar y el efectivo respeto de los derechos de las personas.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
- IMPULSAR, VISIBILIZAR Y PONER EN VALOR EL TRABAJO QUE SE ESTÁ REALIZANDO EN EL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES.	- Identificando y difundiendo las <b>BUENAS PRÁCTICAS</b> existentes en los diferentes ámbitos (entidades, centros, servicios...) y niveles (SSAP, atención especializada...)	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Impulsando la creación de una <b>RED DE INTERCAMBIO</b> que permita compartir experiencias y buenas prácticas que se están realizando y que sirvan como referente para poder replicarlas.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Promoviendo la <b>PUBLICACIÓN DE LAS BUENAS PRACTICAS</b> que se están llevando a cabo en los SSAP.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Promoviendo el <b>RECONOCIMIENTO DE LAS ENTIDADES Y/O CENTROS</b> que desarrollan buenas prácticas.	- D.G. POLITICA SOCIAL
- PROMOVER EL DESARROLLO PROFESIONAL, LA	- Elaborando, en colaboración con los colegios profesionales, un <b>PLAN DE FORMACIÓN</b> que dé	- D.G. POLITICA SOCIAL

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
FORMACIÓN, LA MEJORA Y LA ACTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LOS Y LAS PROFESIONALES DEL SISTEMA.	respuesta a las necesidades de formación y actualización de conocimientos de los y las profesionales del sistema.	
	- Impulsando la utilización de <b>HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO</b> estandarizadas y comunes para todos los y las profesionales que intervienen en un mismo ámbito.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Elaborando <b>PROYECTOS MARCO</b> que permitan a los y las profesionales de los SSAP unificar criterios a la hora de desarrollar servicios de su competencia.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Promoviendo la creación de <b>ESPACIOS DE SUPERVISIÓN</b> de la labor de los y las profesionales.	- ICASS
- POTENCIAR LA DEONTOLOGÍA	- Articulando <b>ESPACIOS DE DEBATE</b> en materia de ética aplicada a la intervención social.	- D.G. POLITICA SOCIAL

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
PROFESIONAL Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO.	- Poniendo en marcha un <b>COMITÉ DE ÉTICA DE LOS SERVICIOS SOCIALES DE CANTABRIA</b> .	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Impulsando la creación de <b>ESPACIOS DE REFLEXIÓN ÉTICA</b> en los centros de servicios sociales, y especialmente en los de atención residencial.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - ENTIDADES LOCALES
	- Promoviendo la elaboración de <b>PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONFLICTO</b> entre los derechos individuales y la acción del sistema.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

### Línea estratégica 3

## LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SOCIAL

La tercera línea apuesta por desarrollar actuaciones, como recoge el artículo 86 de la Ley de Derechos y Servicios Sociales, dirigidas a *"conocer las necesidades actuales y futuras de atención social de la ciudadanía, los factores y las causas que inciden en estas necesidades, el estudio de los sistemas organizativos, de gestión y económicos de los servicios sociales existentes y de los que se puedan implantar en el futuro"*

Poniendo especial énfasis en ser capaces de dotar al Sistema Público de Servicios Sociales de **sistemas de evaluación que permitan analizar de forma permanente las necesidades sociales**, fomentando de esta manera una **cultura de la innovación y la mejora continua**, a la vez que se promueve un **nuevo modelo de atención que ponga a la persona, su dignidad y sus derechos en el centro** de todas las actuaciones del sistema.

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
- DOTAR AL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN QUE PERMITAN ANALIZAR DE FORMA PERMANENTE LAS NECESIDADES SOCIALES.	- Promoviendo la puesta en marcha del OBSERVATORIO DE LA REALIDAD SOCIAL previsto en la Ley de Derechos y Servicios Sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Promoviendo la puesta en marcha del OBSERVATORIO DE LA INFANCIA, LA ADOLESCENCIA Y LAS FAMILIAS previsto en la Ley de Garantía de Derechos y Atención a la Infancia y la Adolescencia.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Creando una PÁGINA WEB que ponga a disposición del Sistema Público de Servicios Sociales y de la ciudadanía toda la información disponible en este ámbito.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Elaborando un PLAN DE EVALUACIÓN que defina anualmente los programas a evaluar.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
- PROMOVER UN NUEVO MODELO DE ATENCIÓN QUE	- Apostando por modelos de intervención social que promuevan el CODIAGNÓSTICO Y LIDERAZGOS	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
PONGA A LA PERSONA, SU DIGNIDAD Y SUS DERECHOS EN EL CENTRO DE TODAS LAS ACTUACIONES DEL SISTEMA.	COMPARTIDOS con las personas, los grupos y la comunidad.	
	- Promoviendo la MEJORA EN LA CALIDAD ASISTENCIAL en los centros de atención a la Dependencia.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Adecuando la normativa de centros al modelo de ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA y CALIDAD DE VIDA.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Promoviendo la FORMACIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES de los centros de atención a la dependencia en el modelo de ACPCdV.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Ofreciendo ACOMPAÑAMIENTO A LOS CENTROS en el proceso de incorporación del modelo de ACPCdV a su funcionamiento diario.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	- Promoviendo la implantación de PROGRAMAS LIBRES DE SUJECIONES en los centros de atención a la dependencia.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Impulsando la <b>PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS</b> en la toma de decisiones y, especialmente, en aquellas que tienen que ver con su autonomía funcional y su inclusión comunitaria.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - ENTIDADES LOCALES
	- Promoviendo la <b>EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS USUARIAS</b> de los servicios del Sistema Público de Servicios Sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - ENTIDADES LOCALES
	- Implantando un <b>SISTEMA DE GESTIÓN Y ANÁLISIS DE QUEJAS Y RECLAMACIONES</b> de todas las prestaciones garantizadas del Sistema Público de Servicios Sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
- <b>FOMENTAR LA CULTURA DE LA INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA EN LOS SERVICIOS SOCIALES.</b>	- Promoviendo la <b>PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS PROFESIONALES EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN</b> (encuentros, jornadas y congresos) en materia de servicios sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Elaborando un <b>BOLETÍN INFORMATIVO</b> que dé difusión a publicaciones y experiencias en materia de servicios sociales.	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Apoyando la <b>PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN</b> liderados por grupos universitarios, colegios profesionales, ...	- D.G. POLITICA SOCIAL
	- Poniendo en marcha una <b>CONVOCATORIA ESPECÍFICA DE SUBVENCIONES PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL</b> promovidos por profesionales y/o entidades sociales de la comunidad autónoma.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

#### Línea estratégica 4

### EL LIDERAZGO DESDE LO PÚBLICO Y LA GOBERNANZA DEL CAMBIO

La última línea plantea que una ciaboga estratégica de estas características no es posible sin un **liderazgo claro desde lo público, orientando, gobernando y gestionando el cambio**, de tal manera que se vayan visibilizando y construyendo estos nuevos servicios sociales que Cantabria quiere poner en marcha.

Para ello, resulta necesario, por un lado, la búsqueda de sinergias con las entidades locales y con otros sistemas de protección social, buscando, desde el liderazgo político y técnico, el pilotaje y la extensión de **experiencias transformadoras de coordinación intersectorial y atención integrada** entre servicios sociales y sanidad, vivienda, garantía de ingresos, empleo, educación o igualdad. Experiencias en las que el Sistema Público de Servicios Sociales tiene que ser capaz de verificar y visibilizar los impactos positivos que el cambio de modelo puede tener en estos otros ámbitos.

Y por otro, el **desarrollo de experiencias piloto**, y que algunas de ellas ya se están materializando, capaces de construir y materializar este nuevo modelo desde los Servicios Sociales de Atención Primaria. De tal manera que, en la medida de que estas experiencias consigan colaborar en la transformación de la vida de las personas, descubriendo y potenciando sus capacidades y convirtiéndolos en verdaderas protagonistas de su historia, esto ayudará a poner en valor un Sistema Público de Servicios Sociales creíble, justo y eficiente.

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
- PONER EN MARCHA EXPERIENCIAS DE COORDINACIÓN INTERSECTORIAL Y ATENCIÓN INTEGRADA CON OTROS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL	- Promoviendo, junto con salud y educación, el desarrollo de programas de implantación comunitaria dirigidos a promover la <b>PARENTALIDAD POSITIVA</b> y el <b>DESARROLLO POSITIVO</b> de la infancia y la adolescencia.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - CONSEJERÍA DE SANIDAD - CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN
	- Promoviendo, junto al Servicio Cántabro de Empleo, la elaboración y desarrollo de los <b>PLANES LOCALES DE INCLUSIÓN SOCIAL</b> que permitan el desarrollo de medidas de acompañamiento y activación social y laboral dirigidas a personas perceptoras de rentas de garantía de ingresos.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO
	- Promoviendo, junto con los servicios de igualdad, servicios de <b>ATENCIÓN A LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - D.G. IGUALDAD Y MUJER

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Desarrollando, junto las entidades locales y con vivienda, salud y empleo, el desarrollo de una <b>ESTRATEGIA PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS SIN HOGAR</b> que permita dar respuestas en clave comunitaria	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - CONSEJERÍA DE VIVIENDA - CONSEJERÍA DE SANIDAD - SERVICIO CANTABRO DE EMPLEO - ENTIDADES LOCALES
	- Promoviendo, junto con el sistema público de salud, la elaboración de una <b>ESTRATEGIA DE ATENCIÓN INTEGRADA</b> que dé respuesta a las necesidades de coordinación sociosanitaria.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS - CONSEJERÍA DE SANIDAD
	- Aprobando y desarrollando, junto con el resto de departamentos del gobierno y las entidades locales, una <b>ESTRATEGIA FRENTE AL RETO</b>	- D.G. POLITICA SOCIAL - GOBIERNO DE CANTABRIA

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	<b>DEMOGRÁFICO</b> que dé respuestas al envejecimiento de la población y a la despoblación de las zonas rurales.	- ENTIDADES LOCALES
	- Aprobando y desarrollando, junto con el resto de departamentos del Gobierno y las entidades locales, una <b>ESTRATEGIA DE APOYO A LAS FAMILIAS</b> que contribuya a mejorar sus niveles de bienestar.	- D.G. POLITICA SOCIAL - GOBIERNO DE CANTABRIA - ENTIDADES LOCALES
- <b>DESARROLLAR, DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN PRIMARIA, EXPERIENCIAS PILOTO DE CADA UNO DE LOS PROGRAMAS DEL ART. 15 DE LA LEY DE DERECHOS Y SERVICIOS SOCIALES.</b>	<b>EN ACOGIDA Y ORIENTACIÓN SOCIAL:</b> - Impulsando el desarrollo de un proyecto piloto que experimente nuevas formas de <b>INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA.</b>	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	<b>EN PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL:</b>	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Desarrollando el programa "CANTABRIA AMIGABLE" de promoción del buen trato y los territorios amigables con las personas mayores.	
	<b>EN INCLUSIÓN SOCIAL:</b> - Implantando los <b>CONVENIOS DE INCLUSIÓN SOCIAL</b> previstos en nueva ley de Renta social básica. - Implantando el <b>PROGRAMA DE ACTIVACIÓN SOCIAL Y LABORAL</b> de personas perceptoras de rentas de garantía de ingresos que tengan un Convenio de inclusión social.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS
	<b>EN INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA:</b> - Desarrollando y evaluando para su posterior implantación en todos los municipios, el "PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL A LAS FAMILIAS (PAIF)" de promoción de la parentalidad positiva y el desarrollo positivo.	- D.G. POLITICA SOCIAL - ICASS

QUÉ OBJETIVOS NOS PROPONEMOS	CÓMO LO VAMOS A CONSEGUIR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
	- Desarrollando y evaluando, para su posterior implantación en todos los municipios, el programa "CANTABRIA VA CONTIGO" de promoción del desarrollo positivo y prevención de la violencia en la adolescencia.	



## GLOSARIO

### APOYOS

*Recursos, estructuras, actividades o relaciones que dan satisfacción a necesidades de las personas.*

### AUTOGESTIÓN

*Satisfacción de necesidades por parte de las personas que las tienen, de sus familias o de sus comunidades.*

### COMUNIDAD

*Entramado de relaciones primarias de carácter familiar o de vecindad, amistad o afinidad.*

### CUIDADOS

*Apoyos que ayudan o suplen a las personas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.*

### EMPODERAMIENTO

*Incremento de la capacidad de la persona, la familia o comunidad para la autogestión.*

### FINANCIARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

*Incremento de las transacciones de dinero por dinero en detrimento de las transacciones de dinero por otros bienes y servicios.*

CVE-2018-11422

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

**GOBERNANZA ESTRATÉGICA**

*Procesos de decisión del más alto nivel en una organización, por encima del nivel de gestión organizacional y del de intervención operativa.*

**INICIATIVA SOCIAL**

*Conjunto de organizaciones no públicas sin ánimo de lucro gestoras de bienes comunes. Incluye subconjuntos con intersecciones entre sí como el tercer sector de acción social, la economía social y solidaria o los movimientos sociales alternativos.*

**INTERACCIÓN**

*Autonomía funcional para el desenvolvimiento cotidiano e integración relacional de carácter familiar y comunitario.*

**INTERVENCIÓN SOCIAL**

*Actividad característica, específica o propia de los servicios sociales, que también puede estar presente en otros ámbitos sectoriales como complemento de sus respectivas actividades características, específicas o propias.*

**POLÍTICAS SOCIALES**

*Conjunto de políticas públicas que tienen como finalidad la promoción y protección del bienestar de las personas. Las políticas sectoriales que forman parte de dicho conjunto son, al menos: la sanitaria, la educativa, la de servicios sociales, la de empleo, la de vivienda y la de garantía de ingresos para la subsistencia.*

**SERVICIOS SOCIALES**

*Servicios cuya finalidad es la promoción y protección de la interacción de las personas*

**SUJETO SOCIAL**

*Actor colectivo con intereses y estrategias compartidas.*

2018/11422

CVE-2018-11422

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

**CVE-2018-11473** *Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de Subvenciones.*

El Pleno del Ayuntamiento de Valderredible, en sesión ordinaria, celebrada el día 28 de diciembre de 2018, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Valderredible, 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.

Valderredible, 28 de diciembre de 2018.

El alcalde,

L. Fernando Fernández Fernández.

2018/11473

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

**CVE-2018-11476** *Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de las Prestaciones Económicas de Emergencia Social.*

El Pleno del Ayuntamiento de Valderredible, en sesión ordinaria, celebrada el día 28 de diciembre de 2018, acordó la aprobación inicial de la "Ordenanza reguladora de las Prestaciones Económicas de Emergencia Social del Ayuntamiento de Valderredible", 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.

Valderredible, 28 de diciembre de 2018.

El alcalde,

L. Fernando Fernández Fernández.

2018/11476

CVE-2018-11476

## 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2. OTROS ANUNCIOS

#### AUDIENCIA PROVINCIAL DE CANTABRIA

##### SECCIÓN SEGUNDA

**CVE-2018-3413** *Notificación de sentencia en recurso de apelación civil número 867/2017.*

Don Francisco Javier Herrero Ruiz, letrado de la Administración de Justicia de la Audiencia Provincial, Sección 2 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de recurso de apelación, número 867 de 2017 a instancia de la procuradora Sra. Alonso Valdor en nombre y representación de doña Concepción Casado Ullan frente la Comunidad de Propietarios calle José María de Cossio nº 17; Gobierno de Cantabria; don Gerardo Loredo Casado y herencia yacente de don Juan Antonio Loredo Larroza en los que se ha dictado AUTO de fecha 19 de marzo de 2018 del tenor literal siguiente:

"LA SALA ACUERDA

La inadmisión del recurso de apelación interpuesto por doña Concepción Casado Ullán contra la sentencia dictada por el Juzgado de Primera Instancia número 6 de Santander de 21 de septiembre de 2017, que se declara firme.

Contra la presente resolución puede interponerse recurso de reposición ante este mismo Tribunal en el plazo de los cinco contados desde el siguiente a su notificación, debiendo constituirse y acreditarse en dicho instante el depósito previsto en la Disposición Adicional 15ª LOPJ.

Así por este Auto lo pronunciamos, mandamos y firmamos".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a DON GERARDO LOREDO CASADO, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 5 de abril de 2018.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Francisco Javier Herrero Ruiz.

2018/3413

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2018-11458** *Notificación de decreto 411/2018 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 74/2018.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 74/2018 a instancia de JOSÉ PABLO ELORZA EXPÓSITO frente a PALCANTAPAS XXI, S. L., en los que con fecha 23/11/2018 se ha dictado decreto parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al/los ejecutado/s PALCANTAPAS XXI, 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:

JOSÉ PABLO ELORZA EXPÓSITO por importe de 1.486,87 euros.

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 euros en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3867000064007418, 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/La letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a PALCANTAPAS XXI, S. L. con, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 10 de diciembre de 2018.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2018/11458

CVE-2018-11458

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2018-11462** *Notificación de decreto 473/2018 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 123/2018.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 123/2018 a instancia de MARÍA CRISTINA RUIZ MADRAZO, ROSARIO PELLÓN SERNA, VANESA BUSTO CARRERA, MARÍA JOSEFA CASTILLO CAVADA y ARMANDO JOSÉ FERNÁNDEZ SIERRA frente a UNIÓN Y COMPATIBILIDAD, SL, en los que se ha dictado Decreto de fecha 28 de diciembre de 2018 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

DECRETO nº 473/2018

SR./SRA. LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA,  
D./D<sup>a</sup>. LUCRECIA DE LA GÁNDARA PORRES.

En Santander, a 28 de diciembre de 2018.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al/los ejecutado/s UNIÓN Y COMPATIBILIDAD, S. L. en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago.

- 833,58 euros a favor de la señora Bustio Carrera;
- 833,51 euros a favor de la señora Castillo Cavada;
- 849,95 euros a favor de la señora Ruiz Madrazo;
- 1.567,43 euros a favor de la señora Pellón Serna;
- y 1.304,27 euros a favor del señor Fernández Sierra;
- más 368,52 euros de intereses hasta sentencia, además de lo presupuestado para intereses y costas de ejecución.

TOTAL: 6.242,26 euros.

Firme que sea la presente resolución, podrá la parte ejecutante instar la incoación del oportuno expediente ante el FOGASA para la subrogación de dicho organismo, en la proporción que proceda, de su crédito.

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 euros en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3855000064012318, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o bene-

CVE-2018-11462

MARTES, 8 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 5

ficiario 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/la letrado/a de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a UNIÓN Y COMPATIBILIDAD, S. L. en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 28 de diciembre de 2018.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

[2018/11462](#)