sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior

CVE-2019-9272 Orden PRE/64/2019, de 16 de octubre, por la que se dictan normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria el ejercicio de sus deberes y derechos en las elecciones del día 10 de noviembre de 2019. Pág. 24746

Consejería de Empleo y Políticas Sociales

CVE-2019-9196 Orden EPS/6/2019, de 7 de octubre, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 10 de noviembre de 2019, con ocasión de la celebración de elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado. Pág. 24748

Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana

CVE-2019-9252 Aprobación de la modificación de la Ordenanza del Precio Público por la Prestación de Servicios Municipales: Escuela de Robótica. Expediente 30/2983/2019. Pág. 24750

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

Ayuntamiento de Castro Urdiales

CVE-2019-9208 Decreto 3492/2019 de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/104/2019. Pág. 24751

CVE-2019-9209 Decreto 3491/2019 de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/152/2019. Pág. 24752

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

Universidad de Cantabria

CVE-2019-9250 Resolución de 8 de octubre de 2019 (R.R. 688/2019), por la que se convoca concurso público para la provisión de plazas de personal docente contratado, en régimen de derecho laboral, en la figura de Profesor Contratado Doctor, con cargo al programa I3 de 2018. Concurso número 1 I3 2019-2020. Pág. 24753

Ayuntamiento de Santander

CVE-2019-9226 Resolución de 11 de octubre de 2019, de convocatoria en procedimiento selectivo para la formación de una Bolsa de Trabajo de Trabajador Social. Pág. 24766

2.3.OTROS

Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo

CVE-2019-9251 Emplazamiento en recurso contencioso-administrativo contra la Resolución del consejero de Educación, Cultura y Deporte, de 13 de junio de 2019, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución del director general de Personal Docente y Ordenación Académica, de 3 de mayo de 2019, por la que se determinan las plazas vacantes para los concursos de traslados de funcionarios de todos los cuerpos docentes, convocados mediante la Orden ECD/11/2018, de 23 de octubre y la Orden ECD/115/2018, de 23 de octubre. Pág. 24767

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Ayuntamiento de Miengo
CVE-2019-9222 Anuncio de formalización del contrato de servicio de arquitectura y urbanismo. Expediente 1/2018. Pág. 24768

Concejo Abierto de Reocín de los Molinos
CVE-2019-9231 Convocatoria de concurso para arrendamiento de bien inmueble para uso de vivienda unifamiliar. Pág. 24769

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

Ayuntamiento de Campoo de Yuso
CVE-2019-9281 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 282193K. Pág. 24771

Ayuntamiento de Castañeda
CVE-2019-9263 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2019. Pág. 24772

Ayuntamiento de Marina de Cudeyo
CVE-2019-9264 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 14/2019. Crédito extraordinario/suplemento de crédito. Expediente 2019/1208. Pág. 24773

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

Ayuntamiento de Marina de Cudeyo
CVE-2019-9262 Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de diversas Ordenanzas Fiscales. Expediente 2019/1176. Pág. 24774

Ayuntamiento de Torrelavega
CVE-2019-9228 Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Mercado Jueves (Renoveros) del mes de septiembre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 2019/312G. Pág. 24775
CVE-2019-9229 Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Mercado de los Jueves del mes de octubre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 2019/312G. Pág. 24776

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio
CVE-2019-9254 Relación de subvenciones concedidas durante el tercer trimestre de 2019. Pág. 24777

Universidad de Cantabria
CVE-2019-9286 Resolución de 15 de octubre de 2019, del vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, por la que se convocan ayudas para el desarrollo del Programa de Doctorados Industriales 2019. Pág. 24782

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

Ayuntamiento de Liendo
CVE-2019-9205 Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar aislada en barrio Isequilla, polígono 2, parcelas 692 y 492. Expediente 286/2019. Pág. 24802

Ayuntamiento de Piélagos

CVE-2019-8899 Información pública de solicitud de autorización para construcción de apartamentos turísticos en Zurita. Pág. 24803

Ayuntamiento de Ribamontán al Monte

CVE-2019-9211 Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda en barrio La Iglesia, de Anero. Pág. 24804

CVE-2019-9212 Concesión de licencia de primera ocupación para dos viviendas unifamiliares en barrio La Sota de Anero. Pág. 24805

Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana

CVE-2019-8512 Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en calle San Agustín, 6 de Prezanes. Expediente 41/2910/2019. Pág. 24806

Ayuntamiento de Santander

CVE-2019-9166 Información pública de la aprobación inicial del modificado de Estudio de Detalle para fijar alineaciones, rasantes, itinerarios peatonales y ordenación de volúmenes en la Unidad de Actuación Las Calabazas en calle Lauro Fernández. Pág. 24807

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

Consejería de Empleo y Políticas Sociales

CVE-2019-9237 Resolución por la que se acuerda el depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Comerciantes y Empresarios de Camargo, con número de depósito 39000122. Pág. 24808

CVE-2019-9238 Resolución por la que se acuerda el depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (ADMEC), con número de depósito 39000011. Pág. 24809

CVE-2019-9239 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Alpa Alimentos Frescos, SLU, por el que se aprueba la modificación de determinadas cláusulas del convenio aplicable, y la prórroga del convenio de aplicación con vigencia hasta 2023. Pág. 24810

CVE-2019-9240 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el periodo 2017-2020. Pág. 24813

CVE-2019-9241 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Manantial de Fuencaliente S.A., para el periodo 2019-2020. Pág. 24869

CVE-2019-9243 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc S.A.U., para el periodo 2019-2022. Pág. 24894

CVE-2019-9244 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Electro Crisol Metal S.A, para el periodo 2019-2022. Pág. 24931

7.4.PARTICULARES

Particulares

CVE-2019-9242 Información pública de extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Pág. 24962

CVE-2019-9245 Información pública del extravío del título de Técnico de Grado Medio en Gestión Administrativa. Pág. 24963

7.5.VARIOS

Junta Vecinal de Caranceja

CVE-2019-9234 Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de la Concesión de Ayudas para Adquisición de Material Escolar. Pág. 24964

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander

CVE-2019-9224 Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 541/2019. Pág. 24969

Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander

CVE-2019-9213 Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 83/2019. Pág. 24970

CVE-2019-9214 Notificación de decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 94/2019. Pág. 24971

CVE-2019-9215 Suspensión de señalamiento y nueva citación en procedimiento de despido objetivo invidividual 439/2019. Pág. 24972

CVE-2019-9216 Notificación de resolución y citación en procedimiento de Seguridad Social 527/2019. Pág. 24974

CVE-2019-9217 Notificación de resolución en procedimiento ordinario 18/2019. Pág. 24975

CVE-2019-9218 Notificación de resolución en procedimiento ordinario 22/2019. Pág. 24976

CVE-2019-9219 Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 114/2019. Pág. 24977

Juzgado de lo Social Nº 9 de Bilbao

CVE-2019-9233 Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 551/2018. Pág. 24978

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Laredo

CVE-2019-9005 Notificación de sentencia 143/2019 en procedimiento ordinario 172/2018. Pág. 24979

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de Torrelavega

CVE-2019-9249 Citación para la celebración de la vista del juicio oral en juicio sobre delitos leves 1021/2018. Pág. 24980

1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

CVE-2019-9272 *Orden PRE/64/2019, de 16 de octubre, por la que se dictan normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria el ejercicio de sus deberes y derechos en las elecciones del día 10 de noviembre de 2019.*

Convocadas Elecciones Generales para el día 10 de noviembre próximo, procede adoptar las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos y deberes electorales de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Los artículos 28.1, 76.4 y 78.4 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, de aplicación a las elecciones Generales, establecen el derecho a un permiso retribuido y, en su caso, a una reducción de la jornada de trabajo para los empleados públicos al servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria que figuren nombrados presidentes o vocales de las mesas electorales o que acrediten su condición de interventores o apoderados.

Por su parte, tanto la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública, como el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y la Ley de Cantabria 9/2010 de personal estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria reconocen el derecho a obtener permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Al mismo tiempo, el derecho a acceder en condiciones de igualdad a funciones y cargos públicos, contenido en el artículo 23 del texto constitucional, puede quedar vacío de contenido si no se arbitran los medios necesarios para su efectivo y real cumplimiento, removiendo las trabas que lo impidan, por lo que la participación en las campañas electorales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el que concurra la condición de candidato, debe incluirse como uno de los supuestos indicados en el párrafo anterior, siendo necesario el regularlo para las elecciones que tendrán lugar el día 10 de noviembre de 2019.

En su virtud, en el ejercicio de las atribuciones que me confiere el Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales,

DISPONGO

Primero. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que presten sus servicios el día de las elecciones en horario de votación, tendrá derecho, dentro de la jornada de trabajo, a un permiso retribuido de cuatro horas de duración para el ejercicio del derecho de sufragio. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Corresponderá a los secretarios generales, directores generales o al órgano que corresponda del organismo o entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria donde se presten los servicios, la distribución del período del permiso que disponga el personal para acudir a ejercer el derecho de sufragio, en atención a la organización del trabajo y buen funcionamiento de los servicios.

CVE-2019-9272

Segundo. Para los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que por estar prestando servicio lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, se adoptarán las medidas precisas destinadas a posibilitar que el citado personal disponga, en su horario laboral, de un permiso retribuido de cuatro horas para que pueda formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, que se contempla en el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

Tercero. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que resulten nombrados presidente o vocal de las Mesas electorales y los que acrediten su condición de interventores o apoderados tienen derecho a permiso retribuido de jornada completa el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal, y el día inmediatamente posterior al día de la votación.

Cuarto. Los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales serán dispensados de la prestación del servicio en sus respectivos puestos de trabajo durante el periodo oficial de duración de la campaña electoral, previa solicitud por escrito de los interesados.

El titular de la Secretaría General de la Consejería en que preste servicio el candidato será el Órgano competente para conceder el citado permiso, o en su caso, el órgano que sea competente por razón de la materia del organismo o entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria donde se presten los servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las previsiones contenidas en la presente Orden podrán ser aplicadas con carácter supletorio para el resto de entidades que forman parte del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOC.

Santander, 16 de octubre de 2019.
La consejera de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior,
Paula Fernández Viaña.

2019/9272

CVE-2019-9272

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

CVE-2019-9196 *Orden EPS/6/2019, de 7 de octubre, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 10 de noviembre de 2019, con ocasión de la celebración de elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 13 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de Regulación Complementaria de los Procesos Electorales, y en relación a su vez con las convocatorias de las elecciones generales al Congreso de los Diputados y al Senado, mediante Real Decreto 551/2019, de 24 de septiembre, fijadas para el próximo 10 de noviembre de 2019, es preciso establecer las disposiciones necesarias respecto del horario laboral y permisos retribuidos que corresponden a los trabajadores por cuenta ajena que no disfruten en dicho día de descanso laboral.

La Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante 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 en materia de trabajo, asume las competencias en materia laboral por lo que le corresponde aprobar la presente norma.

Por todo ello, habiendo sido informada favorablemente esta Orden por la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma,

DISPONGO

Artículo 1.- Los trabajadores que presten sus servicios el día de las elecciones podrán disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho de voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Artículo 2.- Los trabajadores por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de mesas electorales tendrán derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha de descanso semanal, y a una reducción de cinco horas en su jornada de trabajo el día inmediatamente posterior.

Artículo 3.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Interventores tendrán derecho al permiso determinado para los Presidentes y Vocales de las mesas electorales.

Artículo 4.- Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten su condición de Apoderados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.4 del Real Decreto 605/1999, tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha de descanso semanal.

Artículo 5.- Los trabajadores cuya prestación de trabajo deba realizarse el día 10 de noviembre lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las cuales se deriven dificultades para ejercer el derecho de sufragio tendrán derecho a que se sustituya el permiso referido en el artículo 1 de esta Orden por un permiso de idéntica naturaleza destinado a formular

CVE-2019-9196

personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, tal como especifica el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

Artículo 6.- Corresponde al empresario la distribución, en base a la organización del trabajo, del período en que los trabajadores dispongan del permiso para acudir a votar.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor.

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

Santander, 7 de octubre de 2019.
La consejera de Empleo y Políticas Sociales,
Ana Belén Álvarez Fernández.

2019/9196

CVE-2019-9196

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

CVE-2019-9252 *Aprobación de la modificación de la Ordenanza del Precio Público por la Prestación de Servicios Municipales: Escuela de Robótica. Expediente 30/2983/2019.*

Por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 11 de octubre de 2019, se adoptó el siguiente Acuerdo:

Primero.- Aprobar el Anexo XVI de la Ordenanza reguladora de Precios Públicos por la prestación de los servicios de actividades culturales en el Centro Cívico Bezana:

ANEXO XVI

ORDENANZA REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS MUNICIPALES

PRECIO PÚBLICO ESCUELA DE ROBÓTICA

(Los precios se entienden, en su caso, IVA incluido)

TARIFA ÚNICA: 20 euros POR ALUMNO Y CURSO.

Segundo.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, sin perjuicio de la aplicación inmediata de las tarifas una vez aprobadas.

Santa Cruz de Bezana, 14 de octubre de 2019.

El alcalde,

Manuel Pérez Marañón.

2019/9252

CVE-2019-9252

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2019-9208 *Decreto 3492/2019 de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/104/2019.*

Con fecha 6 de septiembre de 2019 la Sra. alcaldesa ha dictado Decreto de Alcaldía número 3492/2019 cuyo tenor literal es el siguiente:

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar al Concejal Gorka Linaza Sedano, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 14 de septiembre de 2019:

Miguel Ángel Martín Álvarez y María Isabel Alberdi Urieecheberría.

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

Castro Urdiales, 6 de septiembre de 2019.
La alcaldesa,
Susana Herrán Martín.

2019/9208

CVE-2019-9208

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2019-9209 *Decreto 3491/2019 de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/152/2019.*

Con fecha 6 de septiembre de 2019 la Sra. alcaldesa ha dictado Decreto de Alcaldía número 3491/2019 cuyo tenor literal es el siguiente:

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar a la concejal Nereida Díez Santaeufemia, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 9 de septiembre de 2019:

Álvaro Helguera Rojo y María Zulma Gabancho Burgos.

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

Castro Urdiales, 6 de septiembre de 2019.
La alcaldesa,
Susana Herrán Martín.

2019/9209

CVE-2019-9209

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2019-9250 *Resolución de 8 de octubre de 2019 (R.R. 688/2019), por la que se convoca concurso público para la provisión de plazas de personal docente contratado, en régimen de derecho laboral, en la figura de Profesor Contratado Doctor, con cargo al programa I3 de 2018. Concurso número 1 I3 2019-2020.*

Este Rectorado, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 abril, 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 17-05-2012) por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria, ha resuelto convocar para su provisión mediante concurso público, una plaza de Personal Docente e Investigador contratado, en la figura de Profesor Contratado Doctor, que se relaciona en el Anexo I, comprendidas dentro de la Oferta de Empleo Público para el año 2018 aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad en su sesión de 18 de junio de 2018 (BOC de 26 de junio), y cuya convocatoria fue autorizada por Resolución de la Dirección General de Universidades e Investigación de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social del Gobierno de Cantabria de fecha 9 de julio de 2018. Dicha plaza, dotada en el estado de gastos del presupuesto, fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad en su sesión de 3 de junio de 2019, para su contratación en régimen de derecho laboral, 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), modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril; 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 y el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2005, por el que se aprueba la "Normativa por la que se define la plantilla de personal investigador y se regulan los procedimientos para la participación en los programas de incentivación de la incorporación a la actividad investigadora y los procesos selectivos para la contratación de personal investigador de carácter laboral indefinido", el Convenio Colectivo para el PDI laboral de la Universidad de Cantabria, así como por las presentes Bases. Serán de aplicación supletoria las disposiciones vigentes que regulan el régimen general de ingreso del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En materia de procedimiento, en todo lo no contemplado en la normativa específica, será de aplicación lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CVE-2019-9250

1.2 La duración de los contratos tendrá carácter indefinido, con régimen de dedicación a tiempo completo de acuerdo con las obligaciones docentes establecidas en la LOU, en el Decreto 86/2005, de 29 de julio, y en los Estatutos de la Universidad de Cantabria.

1.3 Las retribuciones de los contratos que resulten del presente concurso serán las establecidas 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 (BOE de 4 de enero de 1985), de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y sus disposiciones de desarrollo.

2. REQUISITOS DE LOS CONCURSANTES

3.1. Podrán participar en este concursos 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 Contratado Doctor en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades; 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.

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 Contratado Doctor del programa I3 los concursantes deberán acreditar:

a) Estar en posesión del título de Doctor
b) Haber obtenido la correspondiente acreditación de la ANECA para el acceso a esta categoría.

CVE-2019-9250

3.5. Adicionalmente, los concursantes deberán acreditar los siguientes requisitos específicos del Programa I3:

Dada la finalidad de este programa, para poder participar en las convocatorias para la provisión de las plazas será necesario reunir, además de los ya citados, los siguientes requisitos, de acuerdo con lo previsto en la Orden del Ministerio de Educación 1520/2005, de 26 de mayo (BOE de 28 de mayo):

1. Haber transcurrido como mínimo seis años desde la fecha de obtención del Doctorado, entendiéndose por dicha fecha la de la lectura y aprobación de la tesis doctoral y refiriéndose, en su caso, al primero de los doctorados obtenidos.
2. Tener una experiencia postdoctoral no inferior a 24 meses en Universidades o Centros de I+D, españoles o extranjeros, distintos a aquél en el que se encuentren prestando sus servicios, o haber cursado íntegramente y obtenido el título de Doctor en una Universidad extranjera.

   No obstante lo anterior, y de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria de la Orden del Ministerio de Educación 1520/2005 de 26 de mayo, en el caso de investigadores del Programa Ramón y Cajal de las convocatorias correspondientes a 2001, 2002 y 2003, el requisito de la experiencia postdoctoral quedará cumplido con la realización de estancias en Universidades o Centros de I+D distintos de aquél en el cual estén prestando sus servicios, durante al menos 18 meses, después de haber completado los cursos de licenciatura.

3.6. En lo que al requisito de titulación se refiere, y en el supuesto de que se invoquen títulos obtenidos en el extranjero, tan sólo se entenderá cumplido éste cuando los mencionados títulos se encuentren debidamente homologados o reconocidos.

3.7. 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.

3.8. 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.

3. SOLICITUDES

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

https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/convocatorias

3.2. Las solicitudes, junto con la documentación que se relaciona en la Base 4, se dirigirán al Rector y se presentarán físicamente o por vía telemática en el Registro General de la Universidad de Cantabria (planta primera del Pabellón de Gobierno, Avda. de los

CVE-2019-9250

Castros nº 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.

3.3. Los aspirantes acompañarán a sus solicitudes la documentación acreditativa de los requisitos de participación, generales y específicos, 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.

Presentación telemática de las solicitudes

La solicitud también podrá presentarse en la Sede Electrónica de la Universidad de Cantabria a través de la siguiente dirección: https://sede.unican.es/registro-electronico y deberá adjuntarse exclusivamente la documentación indicada en la base 4 de esta convocatoria.
La validez de las copias presentadas quedará respaldada por la declaración responsable implícita al presentar la instancia telemáticamente.
La Universidad podrá requerir del solicitante la documentación original o copia compulsada de los documentos presentados en cualquiera de las fases del procedimiento selectivo. En todo caso, deberán presentarse por el candidato seleccionado antes de la firma del contrato.

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) Certificación acreditativa de al menos tres años de actividad investigadora postdoctoral.
d) Original o fotocopia compulsada de haber obtenido la Acreditación para acceder a la figura de Profesor Contratado Doctor.
e) Certificación acreditativa de la fecha de lectura y aprobación de la tesis doctoral.
f) Acreditación de la experiencia postdoctoral en Universidades o Centros de I+D, españoles o extranjeros, distintos a aquél en el que se encuentren prestando sus servicios, conforme a lo previsto en el punto 3.5, apartado 2, de esta convocatoria.

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 a Presentación de los

CVE-2019-9250

candidatos, en la forma prevista en la Base 8.4 de esta convocatoria. En este caso no será necesaria la compulsa 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.

6. RESOLUCIÓN DE ADMISIÓN Y RECLAMACIONES CONTRA LA MISMA

6.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, en los quince días hábiles siguientes se publicarán las listas provisionales de admitidos y excluidos, indicando la causa de exclusión, en el tablón de anuncios del Rectorado y complementariamente 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.

CVE-2019-9250

7. COMISIONES Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

7.1. Las Comisiones de selección de Profesores Contratados Doctores con perfil investigador, titular y suplente, estarán constituidas por cinco miembros nombrados por el Consejo de Gobierno: Presidente y cuatro vocales. La designación y sustitución de sus miembros se realizará conforme a lo previsto en el artículo 19 de la Normativa aprobada por el Consejo de Gobierno, de 9 de noviembre de 2005.

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, 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 citada Normativa de la Universidad de Cantabria de 9 de noviembre de 2005, 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 para los concursos de las plazas convocadas, la Sección de Personal Docente e Investigador enviará al Presidente de la comisión correspondiente las listas de aspirantes admitidos para las distintas plazas convocadas, así como la documentación aportada por ellos para justificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder al concurso.

8.2. El Presidente de la Comisión convocará en la sede del Departamento, en el plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de los documentos citados en el número anterior, a todos los miembros de la misma para a partir de ese momento desarrollar 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.
- Acto de presentación de los candidatos.
- Realización de las dos pruebas que conforman el proceso de selección.
- Realización de la propuesta.

CVE-2019-9250

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 para cada uno de los apartados del baremo de méritos y la valoración particular de las distintas pruebas, así como el lugar, día y hora en que se realizará el acto de presentación. Los acuerdos y comunicaciones de la Comisión se publicarán en el tablón de anuncios del Instituto o Departamento al que se adscriba el Grupo de Investigación, en el tablón de anuncios del Rectorado y complementariamente en la página Web institucional. La publicación en el tablón de anuncios del Rectorado sustituirá a 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 a su Presidente de la siguiente documentación:

a) Currículo con historial académico, docente e investigador por quintuplicado, 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)

b) Un ejemplar de las publicaciones y cuantos documentos acreditativos de los méritos estimen conveniente. Estos documentos podrán entregarse en soporte digital (pendrive) debiéndose en este caso proporcionar en el acto de presentación una URL para que la comisión pueda descargarse los mismos.

c) Proyecto docente e investigador, por quintuplicado, que pretenda desarrollar y que será conforme al perfil de la plaza, incluyendo al menos el programa de una asignatura obligatoria que guarde relación con el perfil de la plaza objeto del concurso, y que se encuentre en un plan de estudios vigente.

En ese mismo acto se determinará mediante sorteo el orden de actuación de los candidatos para la realización de las pruebas, y se fijará el lugar, día y hora del comienzo de las mismas. Igualmente se fijará el lugar y el plazo durante el cual los candidatos podrán examinar la documentación presentada por los demás concursantes. Se publicará la lista de los candidatos presentados, el lugar y plazo para examinar la documentación, y el lugar, día y hora en que comenzará la primera prueba en el tablón de anuncios del Departamento y complementariamente en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página Web institucional.

A continuación, tendrá lugar la primera prueba, a puerta cerrada, consistente en el examen por la Comisión de la documentación presentada por los aspirantes para avalar una trayectoria investigadora destacada.

Teniendo en cuenta la finalidad específica de estas plazas, para superar esta prueba los concursantes deberán reunir las condiciones para obtener una evaluación positiva de su trayectoria investigadora según los criterios objetivos previstos en la Resolución de la Secretaría de Estado de 20 de julio de 2005 (BOE del 26 de agosto), o cualesquiera otros que pudieran aprobarse por el Ministerio competente para este o futuros programas.

En el caso de participantes que sean o hayan sido investigadores en el Programa Ramón y Cajal, y que se hayan sometido a la evaluación prevista en el apartado quinto, número 3 de la orden reguladora del Programa I3, el resultado de esta evaluación determinará si reúnen las condiciones para superar esta prueba.

CVE-2019-9250

Una vez finalizado el examen de la documentación presentada, se hará pública la relación de aspirantes admitidos al segundo ejercicio.
En ese mismo acto, finalmente, se determinará mediante sorteo el orden de actuación de los candidatos admitidos para realizar la segunda prueba, y se fijará el lugar, día y hora del comienzo de la misma. Igualmente se fijará el plazo durante el cual los candidatos podrán examinar la documentación presentada por los demás concursantes y el lugar donde podrán hacerlo. Todos estos acuerdos se harán públicos en el tablón de anuncios del Instituto o Departamento, en el tablón de anuncios del Rectorado y complementariamente en la página Web institucional.

8.5. La segunda prueba, que será pública, consistirá en la exposición por el candidato ante la Comisión, durante un tiempo máximo de una hora, y posterior debate con la misma, durante un tiempo máximo de dos horas, de su currículo y del proyecto investigador que propone con especial hincapié en su posible desarrollo posterior en la Universidad de Cantabria. Finalizada la prueba, cada miembro de la Comisión entregará al Presidente un informe con la valoración motivada sobre cada candidato ajustado a los criterios establecidos en el artículo 20 del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2005, por el que se aprueba la "Normativa por la que se define la plantilla de personal investigador y se regulan los procedimientos para la participación en los programas de incentivación de la incorporación a la actividad investigadora y los procesos selectivos para la contratación de personal investigador de carácter laboral indefinido". Además, se valorará el proyecto investigador presentado y su adecuación al perfil y características de la plaza objeto del concurso, en consonancia con la valoración hecha pública según el artículo 21.3 de la citada normativa. Para pasar a la tercera prueba los candidatos deberán tener el informe favorable de, al menos, tres miembros de la Comisión. Los resultados de esta prueba serán publicados en el tablón de anuncios del Instituto o Departamento, en el tablón de anuncios del Rectorado y complementariamente en la página Web institucional, junto con la notificación del lugar, día y hora a la que se convoca a los candidatos que han superado la segunda prueba para desarrollar la tercera.

8.6. La tercera prueba, que será pública, consistirá en la exposición por el candidato ante la Comisión, durante un tiempo máximo de una hora, y posterior debate con la misma, durante un tiempo máximo de dos horas, de un tema de investigación en curso, del cual sea responsable, lo cual se acreditará suficientemente.
Finalizada la prueba, cada miembro de la Comisión entregará al Presidente un informe con la valoración motivada sobre la actuación de cada candidato. Para superar la prueba los candidatos deberán tener el informe favorable de, al menos, tres miembros de la Comisión.
Los resultados de esta prueba serán publicados en el tablón de anuncios del Instituto o Departamento, en el del Rectorado y complementariamente en la página Web institucional, junto con el acuerdo que la Comisión elevará al Rector con la propuesta de provisión de las plazas convocadas.

8.7. 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 que han superado las pruebas y el acuerdo motivado para cubrir o dejar desiertas las plazas convocadas. Las actas serán suscritas por todos los miembros presentes de la Comisión en cada una de las actuaciones.

CVE-2019-9250

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/s 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. En todo caso, la Comisión sólo podrá proponer la provisión de plazas a favor de igual número de candidatos que 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 una de las pruebas.

9.3. La propuesta de la comisión se publicará en el tablón de anuncios del Rectorado, en los de los Institutos y Departamentos y complementariamente 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 la Comisión, los candidatos admitidos al concurso podrán presentar reclamación ante el Rector de la Universidad de Cantabria en el plazo máximo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la propuesta. En este caso, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que sea expresamente resuelta la reclamación interpuesta, o se haya producido la desestimación presunta. Las reclamaciones contra la propuesta de provisión no suspenderán los nombramientos.

9.6. Esta reclamación será resuelta por la Comisión de Reclamaciones prevista en el artículo 134.10 de los Estatutos de la Universidad.

9.7. Esta Comisión de Reclamaciones examinará el expediente relativo al concurso, y tras oír a los miembros de la Comisión de selección contra cuya propuesta se hubiera presentado la reclamación y a los candidatos que hubieran participado en las mismas, ratificará o no la propuesta reclamada en el plazo máximo de tres meses. En este último caso, se retrotraerá el expediente hasta el momento en que se produjo el vicio, debiendo la Comisión del concurso formular nueva propuesta. De no dictarse resolución expresa en plazo, deberá entenderse desestimada la reclamación.

9.8. Las resoluciones de la Comisión de Reclamaciones agotan la vía administrativa y podrán ser impugnables directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, o en su caso, desde la desestimación presunta.

CVE-2019-9250

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 desde el siguiente a la publicación de la Resolución en el tablón de anuncios del Rectorado, para formalizar el correspondiente contrato laboral. 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 o cumplimentar en la Sección de Personal Docente e Investigador, para la firma del contrato, los siguientes documentos:

a) Fotocopia del documento de afiliación a la Seguridad Social, en su caso.

b) Datos de la cuenta bancaria, para el ingreso de haberes.

c) Certificado médico oficial de no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que sea incompatible con el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de Universidad.

d) Permiso de trabajo, en su caso.

e) Declaración jurada de no haber sido separado de ninguna Administración Pública en virtud de expediente disciplinario, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas. Los candidatos que no posean la nacionalidad española, deberán acreditar no haber sido objeto de sanción disciplinaria o condena penal que impidan, en su Estado, el acceso a la función pública, conforme a lo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo.

f) Declaración a efectos de incompatibilidad.

Quienes tuvieran la condición de funcionarios de carrera en activo, estarán exentos de justificar tales requisitos y documentos, debiendo presentar certificación del Ministerio u organismo del que dependan, acreditativa de su condición de funcionario y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

Los candidatos que 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. La incorporación del candidato propuesto no podrá efectuarse hasta tanto firme el correspondiente contrato, resultando nula y sin efecto cualquier actuación contraria a esta previsión.

CVE-2019-9250

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, 8 de octubre de 2019.
El rector,
P.D. El vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento,
Javier León Serrano.

CVE-2019-9250

ANEXO I

DEPARTAMENTO DE FÍSICA MODERNA

1.- Área: FÍSICA ATÓMICA, MOLECULAR Y NUCLEAR

Plaza: 1

Perfil Docente: Asignaturas del área.

Perfil Investigador: Física Experimental e Instrumentación en Física de Partículas.

COMISIÓN DE SELECCIÓN

Comisión Titular:

Presidente: D. ALBERTO RUIZ JIMENO. Catedrático de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: D. DIEGO HERRANZ MUÑOZ. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: Dª. MARIA TERESA RODRIGO ANORO. Catedrática de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: Dª. ROCIO VILAR CORTABITARTE. Profesora Contratado Doctor (I3). Universidad de Cantabria

Vocal: D. FRANCISCO JAVIER CUEVAS MAESTRO. Catedrático de Universidad. Universidad de Oviedo

Comisión suplente:

Presidente: D. ERNESTO ANABITARTE CANO. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: D. ANGEL MAÑANES PEREZ. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria

Vocal: Dª. ALICIA CALDERON TAZON. Profesora Contratado Doctor (I3). Universidad de Cantabria

Vocal: Dª. RITA BELEN BARREIRO VILAS. Científica Titular.CSIC.

Vocal: D. ISIDRO GONZALEZ CABALLERO. Profesor Titular de Universidad. Universidad de Oviedo.

CVE-2019-9250

ANEXO II

1. La Comisión determinará los criterios objetivos para 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 inferior al 10 % respecto del total posible, a excepción del apartado "otros méritos", que no podrá ser superior al 10%. El apartado correspondiente a "actividad y experiencia investigadora" constituirá como mínimo un 60 % del total posible.
2. Los méritos que serán objeto de valoración son los que se detallan a continuación:
   a) *Actividad y experiencia investigadora:* Se valorará la calidad, originalidad y relevancia de las publicaciones científicas, teniendo especial consideración el medio de difusión utilizado y otros índices de calidad. Se valorará también la participación en congresos, especialmente con ponencias o conferencias invitadas. Además, se valorarán las participaciones en proyectos de investigación obtenidos en convocatorias públicas y competitivas, considerando el grado de participación en los mismos. Se valorará igualmente la participación en contratos de investigación de especial relevancia con empresas y/o con la Administración pública. Se valorará, asimismo, la capacidad del candidato para liderar Grupos de Investigación. Será valorable también la actividad formativa del aspirante, en especial la relacionada con la formación de doctores y la dirección de tesis doctorales.
   b) *Estancias en centros nacionales/extranjeros y ayudas recibidas:* Se valorarán las estancias en universidades y centros nacionales o extranjeros, atendiendo a la calidad del programa e institución y a los resultados investigadores conseguidos, así como las actividades de cooperación científica realizadas. También, se valorarán las becas, bolsas y ayudas de carácter competitivo recibidas.
   c) *Actividad y experiencia docente:* Se valorará su actividad docente y la amplitud de la misma, en relación con el perfil y las características de la plaza objeto de concurso.
   d) 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, entre ellos la participación en comités de evaluación y organización de congresos y conferencias científicas, en la evaluación de artículos para revistas científicas y el desempeño de cargos de gestión en instituciones u organismos de investigación.

2019/9250

CVE-2019-9250

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2019-9226 *Resolución de 11 de octubre de 2019, de convocatoria en procedimiento selectivo para la formación de una Bolsa de Trabajo de Trabajador Social.*

Convocar pruebas selectivas para la formación de una Bolsa de Trabajo de Trabajador Social, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnico Medios, Grupo A, Subgrupo A2, para el nombramiento de funcionarios interinos en los casos regulados en el artículo 10 del R.R. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyas bases se publicaron en el Boletin Oficial de Cantabria núm. 67 de fecha 05/04/2018.

El procedimiento selectivo para la formación de esta Bolsa será el de oposición libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de octubre de 2019.
El concejal delegado,
Pedro Nalda Condado.

2019/9226

CVE-2019-9226

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

CVE-2019-9251 *Emplazamiento en recurso contencioso-administrativo contra la Resolución del consejero de Educación, Cultura y Deporte, de 13 de junio de 2019, que desestima el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución del director general de Personal Docente y Ordenación Académica, de 3 de mayo de 2019, por la que se determinan las plazas vacantes para los concursos de traslados de funcionarios de todos los cuerpos docentes, convocados mediante la Orden ECD/11/2018, de 23 de octubre y la Orden ECD/115/2018, de 23 de octubre.*

Por la procuradora de los Tribunales, doña Eva María Plaza López, actuando en nombre y representación de doña María Rus Trueba Arcas, se ha interpuesto ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº 1 de Santander, recurso contencioso-administrativo contra la Resolución del consejero de Educación, Cultura y Deporte, de 13 de junio de 2019, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto frente a la Resolución del director general de Personal Docente y Ordenación Académica, de 3 de mayo de 2019, por la que se desestimó su solicitud para que en la relación definitiva de vacantes se incluyesen determinados puestos de trabajo de la especialidad de Música del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Lo que se hace público conforme al artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y a los efectos de que cualquier persona que tenga interés legítimo pueda comparecer y personarse como demandado en el expresado recurso en el plazo de nueve días desde la publicación del presente anuncio, haciéndoles saber que de personarse fuera del indicado plazo se les tendrá por parte, sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Santander, 15 de octubre de 2019.
El director general de Personal Docente y Ordenación Académica,
Francisco Javier Gutiérrez Herrador.

2019/9251

CVE-2019-9251

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

AYUNTAMIENTO DE MIENGO

CVE-2019-9222 *Anuncio de formalización del contrato de servicio de arquitectura y urbanismo. Expediente 1/2018.*

Mediante Resolución de Alcaldía de fecha 08/10/2019, se adjudicó el contrato de servicios de "Servicio de Arquitectura y Urbanismo en el término municipal de Miengo", publicándose su formalización a los efectos de lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Miengo (Cantabria).

b) Dependencia que tramita el expediente: Contratación.

c) Número de expediente: 1/2018.

d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.aytomiengo.org.

2. Objeto del contrato:

a) Descripción: Servicio Arquitectura y Urbanismo en el término municipal de Miengo.

b) Medio de publicación del anuncio de licitación: en el BOC Nº 31 de fecha 13 de febrero y en el Perfil del Contratante.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto, varios criterios de adjudicación.

4. Presupuesto base de licitación: Conforme a lo establecido en la Cláusula 6 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares:

a) Presupuesto base de licitación: El presupuesto del contrato (2 años) asciende a 46.000,00 euros. Importe I.V.A. (21%): 9.660,00 euros. Importe total: 55.660,00 euros.

b) Valor estimado del contrato: El precio anual del contrato asciende a 23.000,00 euros. Importe I.V.A. (21%): 4.830,00 euros. Importe total: 27.830,00 euros. El valor estimado del contrato (2 años) asciende a 46.000,00 euros. Importe I.V.A. (21%): 9.660,00 euros. Importe total: 55.660,00 euros.

5. Formalización del contrato:

a) Fecha de adjudicación: 08/10/2019.

b) Fecha de formalización del contrato: 09/10/2019.

c) Contratista: Alejandro Riesco Romero

d) Importe de adjudicación. El precio del contrato para dos anualidades, se fija en 30.840,00 y 6.476,40 euros de I.V.A., lo que hace un total de 37.316,40 euros y una ampliación horaria semanal de 6 horas semana.

Miengo, 10 de octubre de 2019.
El alcalde,
José Manuel Cabrero Alonso.

2019/9222

CVE-2019-9222

CONCEJO ABIERTO DE REOCÍN DE LOS MOLINOS

CVE-2019-9231 *Convocatoria de concurso para arrendamiento de bien inmueble para uso de vivienda unifamiliar.*

De conformidad con el acuerdo del Concejo de fecha 4 de octubre de 2019 por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso, para el arrendamiento del bien inmueble en Reocín de los Molinos, conforme a los siguientes datos:

1.- Entidad adjudicadora:

- Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Concejo Reocín de los Molinos.

b) Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Ayuntamiento Valdeprado del Río.

2) Plaza Arroyal.

3) Bº Arroyal.

4) Teléfono: 942 745 333.

5) Correo electrónico: ayuntamiento@valdepradodelrio.es

6) Fecha límite de obtención de documentación e información. Coincidente con el plazo de presentación de proposiciones.

2.- Objeto del contrato:

a) Tipo: Arrendamiento bien inmueble para uso vivienda unifamiliar.

b) Plazo: 3 años.

3.- Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Concurso.

d) Criterio de adjudicación. Precio mejorable al alza.

4.- Presupuesto base de licitación:

Dos mil quinientos veinte euros (2.520 €) anuales.

5.- Garantías exigidas.

Provisional: 3% sobre el valor de la totalidad del contrato.

Definitiva: 5% sobre el valor de la totalidad del contrato.

6.- Presentación de ofertas.

Plazo y lugar: treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la presente publicación.

7.- Apertura de ofertas:

Tercer día hábil siguiente a la terminación del plazo de presentación de proposiciones a las 12:00 horas en el Ayuntamiento de Valdeprado del Río.

CVE-2019-9231

8.- Gastos de publicidad:
Por cuenta del adjudicatario.

Reocín de los Molinos, 4 de octubre de 2019.
El presidente,
José M.ª García Díez.

2019/9231

CVE-2019-9231

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE CAMPOO DE YUSO

CVE-2019-9281 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 282193K.*

Aprobado inicialmente el expediente 282193K de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por acuerdo del Pleno de fecha 15 de octubre de 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de Cantabria.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

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

La Costana, Campoo de Yuso, 16 de octubre de 2019.
El alcalde,
Eduardo Ortiz García.

2019/9281

CVE-2019-9281

AYUNTAMIENTO DE CASTAÑEDA

CVE-2019-9263 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2019.*

El Pleno del Ayuntamiento de Castañeda, en sesión extraordinaria celebrada el día 14 de octubre de 2019, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 1/2019, en la modalidad de transferencias de créditos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Castañeda, 15 de octubre de 2019.
El alcalde,
Santiago Mantecón Laso.

2019/9263

CVE-2019-9263

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2019-9264 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de crédito número 14/2019. Crédito extraordinario/suplemento de crédito. Expediente 2019/1208.*

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria de fecha 14 de octubre de 2019, aprueba inicialmente expediente de modificación de crédito número 14/2019. Crédito extraordinario/suplemento de crédito.

El expediente se encuentra de manifiesto al público, en las Oficinas de la Intervención Municipal por el plazo de quince días hábiles, a efectos de reclamaciones y publicidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1, ambos del Real Decreto Legislativo 2/2004 de cinco de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales. Si transcurrido el plazo de exposición pública del expediente no se presentase ninguna reclamación contra el mismo, quedará aprobado definitivamente.

Marina de Cudeyo, 16 de octubre de 2019.
La concejal delegada
(Resolución de Alcaldía nº 398/19, BOC nº 123, de 27 de junio de 2019),
Emilia Pérez Prieto.

2019/9264

CVE-2019-9264

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2019-9262 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de diversas Ordenanzas Fiscales. Expediente 2019/1176.*

En sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 14 de octubre de 2019, se acordó con carácter inicial la modificación de las Ordenanza Fiscales:

— Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

— Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.

— Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica.

— Precio Público del Servicio de Teleasistencia.

— Tasa por Utilización de Instalaciones Deportivas, Prestación de Servicios de Ocio y otros servicios análogos. Ludoteca, Pabellón Polideportivo cubierto y Campo de Fútbol.

— Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras.

De conformidad con el artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el acuerdo se somete al trámite de información pública por un plazo de treinta días dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. De no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario y se procederá a su publicación, junto con el texto íntegro de la modificación.

Marina de Cudeyo, 16 de octubre de 2019.

La concejal delegada

(Resolución de Alcaldía nº 398/19, BOC nº 123, de 27 de junio de 2019),

Emilia Pérez Prieto.

2019/9262

CVE-2019-9262

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2019-9228 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa Mercado Jueves (Renoveros) del mes de septiembre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 2019/312G.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente al concepto fiscal de MERCADO JUEVES (RENOVEROS), correspondiente al mes de SEPTIEMBRE de 2019 por un importe de 71.86 euros.

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido del día 9 de octubre al día 5 de noviembre de 2019. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

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

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

Torrelavega, 9 de octubre de 2019.

El alcalde,

Javier López Estrada.

2019/9228

CVE-2019-9228

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2019-9229 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Mercado de los Jueves del mes de octubre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 2019/312G.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, con esta fecha y por plazo de un mes, se notifica el padrón fiscal correspondiente al concepto fiscal de TASA POR MERCADO DE LOS JUEVES, correspondiente al mes de OCTUBRE de 2019 por un importe de 24.974,88 euros

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

De conformidad con lo establecido en los artículos 24 y 25 del RD 936/2005, de 29 de julio, el periodo voluntario de cobranza, abarcará el plazo comprendido del día 10 de octubre al día 5 de noviembre de 2019. Los ingresos por domiciliación se harán efectivos por adeudo en la cta. cte. designada por los contribuyentes con las deducciones aplicables.

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

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

Torrelavega, 15 de octubre de 2019.
El alcalde,
Javier López Estrada.

2019/9229

CVE-2019-9229

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO

CVE-2019-9254 *Relación de subvenciones concedidas durante el tercer trimestre de 2019.*

Una vez resueltas las convocatorias de ayudas del tercer trimestre del año 2019 de la Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio, procede dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y en el artículo 30 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

En consecuencia,

RESUELVO

Dar publicidad a las ayudas concedidas por las distintas Direcciones Generales de la Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio durante el tercer trimestre del año 2019.

Santander, 11 de octubre de 2019.
El consejero de Innovación, Industria, Transporte y Comercio,
Francisco L. Martín Gallego.

CVE-2019-9254

GOBIERNO de CANTABRIA
Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio
SECRETARÍA GENERAL

Cantabria Camino Lebaniego

ANEXO

RELACIÓN DE SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO DURANTE EL TERCER TRIMESTRE DE 2019

DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

- Orden INN/38/2018, de 13 de noviembre, de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2019 de la línea de subvenciones Crecimiento Industrial para empresas industriales de la cuenca del Besaya y Cantabria (CRECE 2), publicada en el Boletín Oficial de Cantabria nº 230 de 26 de noviembre de 2018.

  Aplicación presupuestaria: 12.03.422A.771 "Incentivos a la industria, artesanía y servicios, incluyendo el Plan de recuperación industrial de la cuenca del Besaya".

  Finalidad: apoyar la realización de actuaciones en el sector industrial encaminadas a incrementar la productividad y la competitividad de las empresas mediante proyectos de inversión que contemplen la adquisición nuevos activos materiales, inmateriales o la utilización de servicios externos de consultoría.

RAZÓN SOCIAL DEL BENEFICIARIO	NIF	IMPORTE DE LA SUBVENCIÓN €
JOSE PEÑA LASTRA, S.A.	A39046750	147.261,32
VENTANAS ARSAN, S.L.	B39366869	89.357,63
PLASTICOS PROANCO, S.A.	A39315882	7.873,68
MIMECRI, S.A.	A39286083	16.325,95
ACORDE TECHNOLOGIES, S.A.	A39460118	56.601,68
GONZALEZ Y ARAMBURU, S.L.	B39648886	13.065,78
TALLERES ARRIAJ, S.L.	B39393806	37.715,29
FORMAS Y ENVASES, S.A.	A39412747	167.018,43
VIDRIOS JUCAR, SL	B39100417	34.567,42
ELECTRO CRISOL METAL, S.A.	A39003355	24.345,09
PINTURAS FERROLUZ, S.L.	B74138553	58.551,57
INDUSTRIAS HERGOM, S.L.	B39015839	24.214,80
ALUMINIOS KARLE, S.L.	B39378344	15.842,11

CVE-2019-9254

GOBIERNO de CANTABRIA
Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio
SECRETARÍA GENERAL

Cantabria Camino Lebaniego

RAZÓN SOCIAL DEL BENEFICIARIO	NIF	IMPORTE DE LA SUBVENCIÓN €
HIERROS Y ACEROS DE SANTANDER, S.A.	A39000500	71.749,08
BALLESTAS Y BASCULANTES MARTIN, S.A.	A39034574	14.737,21
GOMUR MECANIZADOS Y AUTOMOCION, S.L.	B39839451	8.876,07
TALLERES ELECTRICOS M. SERRANO, S.A.	A39234000	104.546,97
MECANIZADOS DE CANTABRIA, S.L.	B39363510	51.469,16
MARMOLERIA PEFERSA, S.L.	B39329214	23.647,08
METALTRES PEFERLUI, S.L.	B39637715	4.885,67
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MANUTENCIÓN, S.L.	B39004387	15.983,60
TALLERES ORAN, S.L.U.	B39733746	110.703,80
TALLERES COBO HERMANOS, S.L.	B39014709	22.323,92
CARROCERIAS Y BASCULANTES MAR, S.L.	B39428305	10.694,78
ALSAPLAS, S.A.	A39064662	54.091,50
UTILMEC, S.L.	B39020383	19.372,20
FUNDICIONES DE ACEROS ESPECIALES D, S.L.	B39390893	30.164,71
VERCAN MINIMIZADOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.	B39521661	4.478,58
INDUSTRIAS CANTABRAS DEL TORNEADO, S.L.	B39351655	111.235,96
SANTANDER TELEPORT, S.L.	B39725999	57.543,93
ROBLE ENOLOGICO, S.L.	B39640420	154.181,61
MANUFACTURAS GARCIA VARONA, S.L.	B39857883	34.499,11
EMBALAJES CANTABRIA, S.L.	B46560991	12.842,94
MADERAS Y PALLETS DEL BESAYA, S.L.	B39821830	244.584,65
LEADING METAL MECHANIC SOLUTIONS, S.L.	B39009709	175.858,23
TTI NORTE, S.L.	B39385083	22.272,00
MADERAS GARCIA DIEGO, S.A.	A39078688	20.066,97
YOFRA, S.A.	A39032354	18.659,11
JULIO CABRERO Y CIA, S.L.	B39031612	23.988,23

CVE-2019-9254

GOBIERNO de CANTABRIA
Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio
SECRETARÍA GENERAL

Cantabria Camino Lebaniego

RAZÓN SOCIAL DEL BENEFICIARIO	NIF	IMPORTE DE LA SUBVENCIÓN €
FLEJES ESPECIALES, S.L.	B39482880	26.181,24
MECANIZADOS EMECAN, S.A.	A39233911	56.595,89
TALLERES LANDALUCE, S.A.	A39004148	5.203,87
CODEFER, S.L.	B39356860	133.352,70
PROGRESO 2011, S.L.	B39736392	169.619,10
EXCLUSIVAS GENERALES ADAL, S.L.	B86661428	7.636,56
GRAFICAS CALIMA, S.A.	A39294731	239.307,66
LABORATORIOS COSMODENT, S.L.	B39364583	24.515,36
MECANICA BRAÑOSERA, S.L.	B39666029	101.509,39
TRANSFORMACIONES CANTABRAS DE MADERA, S.L.	B39641071	45.486,52
DENTALUX, S.C.	J39437751	9.208,95

DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

- Orden de convocatoria: Orden INN/21/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a asociaciones empresariales del sector del transporte de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2019.

  Aplicación presupuestaria: 12.05.453C.482 "Asociaciones de Transportistas".

  Finalidad: Lograr un mayor grado de eficacia en el sector del transporte público por carretera.

NUM. EXPED	BENEFICIARIOS	CIF	SUBVENCIÓN
1	UNION PATRONAL DE AUTOTRANSPORTE DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CANTABRIA (UPAVISAN)	G39360938	4.170,00
2	FEDERACIÓN CÁNTABRA DEL TAXI	G39843693	8.138,36

- Orden de convocatoria: Orden INN/22/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a asociaciones empresariales del sector de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de Cantabria para el año 2019.

CVE-2019-9254

GOBIERNO de CANTABRIA
Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio
SECRETARÍA GENERAL

Cantabria Camino Lebaniego

Aplicación presupuestaria: 12.05.453C.482 "Asociaciones de Transportistas".

Finalidad: Lograr un mayor grado de eficacia en el sector del transporte público por carretera.

NUM. EXPED	BENEFICIARIOS	CIF	SUBVENCIÓN
1	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES DISCRECCIONALES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE SANTANDER Y CANTABRIA (ASEMTRASAN)	G39022785	15.000,00
2	AGRUPACION DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE CANTABRIA (AETRAC)	G39033758	15.000,00

- Orden de convocatoria: Orden INN/29/2019, de 7 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a potenciar el transporte de interés social para el año 2019.

  Aplicación presupuestaria: 12.05.453.C.471 “Fomento del Transporte de Interés Social”.

  Finalidad: Promover el transporte público, como elemento clave para la aplicación de las políticas sociales y la integración de colectivos en riesgo de exclusión.

NUM. EXPED	BENEFICIARIOS	CIF	SUBVENCIÓN
1	TERMINALES DE AUTOBUSES DE CANTABRIA S.L.	B39436571	530.259,94
2	COFIBUS, S.L.	B39366729	19.740,06

2019/9254

CVE-2019-9254

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2019-9286 *Resolución de 15 de octubre de 2019, del vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, por la que se convocan ayudas para el desarrollo del Programa de Doctorados Industriales 2019.*

El vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, en el ejercicio de sus competencias en materia de formación de investigadores, hace pública la presente convocatoria de ayudas del Programa de Doctorados Industriales, en el marco de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Cantabria posee una gran tradición en la colaboración con el entorno empresarial e industrial en materia de investigación, desarrollo e innovación, poniendo especial énfasis en la transferencia del conocimiento y tecnología hacia la sociedad en general y hacia el entorno industrial en particular, contribuyendo con ello al desarrollo económico y social de nuestro entorno.

Uno de los mecanismos más eficaces para fomentar la transferencia de conocimiento entre el ámbito académico y el profesional, al tiempo que se genera empleo de calidad, es la captación por parte de la empresa de personal altamente cualificado y capacitado en tareas de investigación y desarrollo tecnológico. Fruto de esta certeza se vienen promoviendo desde hace años en Europa los llamados Doctorados Industriales, que se podrían definir como el desarrollo de una actividad de I+D entre la universidad y la empresa que incluye, o tiene como eje, la formación integral de un doctor que desarrollará su actividad profesional en la empresa.

Con este fin, la Universidad de Cantabria ha publicado desde el año 2014 mediante resolución del Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento, la convocatoria de ayudas para el desarrollo del Programa de Doctorados Industriales, colaborando a fomentar la contratación de personal con espíritu innovador, alta cualificación técnica y que desarrolla su actividad investigadora en líneas de actividad prioritaria para la empresa. Tras el éxito obtenido en las pasadas convocatorias, se apuesta por la continuidad del programa mediante la publicación de una nueva convocatoria de ayudas para el año 2019.

1. Objeto y número de ayudas

La finalidad de esta convocatoria es promover, en el seno de las empresas, la formación de doctores en programas de solvencia investigadora de la Universidad de Cantabria, mediante la concesión, en régimen de publicidad, objetividad y concurrencia competitiva, de 4 ayudas en cualquier área del conocimiento científico, técnico o tecnológico, ligadas a la actividad empresarial-industrial.

A tal fin se desarrollará un proyecto de investigación donde el doctorando, que formará parte de la plantilla de la empresa, se incluirá durante su tiempo de formación en el seno de un grupo de investigación de la Universidad de Cantabria, bajo cuya tutela y dirección deberá concluir la presentación de la tesis doctoral, que recibirá la mención de Doctorado Industrial. Al doctorando se le extenderá también un certificado de haber participado en la convocatoria y obtenido la ayuda.

El presente programa está financiado por la aportación del Banco Santander para apoyar los Doctorados Industriales y Profesionales, la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio del Gobierno de Cantabria y por fondos propios de la Universidad de Cantabria.

La ayuda consistirá en una dotación económica de 25.000 €, destinada a la apertura y ejecución del proyecto de investigación en el que el director de tesis, o uno de los codirectores en su caso, actuará como investigador principal. Dicha cantidad, que cubrirá toda la duración del proyecto asociado a la solicitud, se distribuirá de la manera siguiente:

- La cantidad necesaria para compensar los gastos de matriculación en el programa de doctorado y los derivados de la solicitud y obtención del correspondiente título, incurridos a partir de la fecha de solicitud de la ayuda.

CVE-2019-9286

- Una cantidad mínima de 3.000 € asignada específicamente a sufragar gastos de movilidad del doctorando, cuya finalidad sea la asistencia a seminarios y congresos relacionados con el proyecto de investigación, así como estancias en otras empresas, universidades o centros de investigación.
- La cantidad restante se destinará, a criterio del director de tesis, a sufragar los gastos derivados del desarrollo del proyecto de I+D+i asociado a la realización de la tesis. Salvo gastos salariales asociados a personal de plantilla, serán elegibles el resto de gastos contemplados en el Reglamento de la UC para contratación de trabajos al amparo del artículo 83 de la LOU.

La presente ayuda no devengará gastos indirectos para la Universidad, que tendrán consideración de aportación adicional indirecta de la Universidad de Cantabria.

La ayuda se hará efectiva en tres anualidades contadas desde la fecha de resolución de la convocatoria:

- Primera anualidad: 15.000 € (60% del total).
- Segunda y tercera anualidad: 5.000 € (20% del total).

En todo caso, la concesión de las ayudas está sujeta a la existencia de crédito adecuado y suficiente en los presupuestos de la Universidad de Cantabria.

Las ayudas que se concedan al amparo de la presente convocatoria quedarán sujetas al ámbito de aplicación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y solamente se podrán referir a los programas de doctorado acogidos al RD 99/2011 por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

2. <u>Beneficiarios y requisitos de las ayudas</u>

Dado el singular carácter de la convocatoria, se pueden considerar beneficiarios de la presente convocatoria, tanto el doctorando propiamente dicho, como la empresa que promueve en su seno la actuación. Para ello se deberán cumplir una serie de condiciones:

2.1. Respecto a la empresa:

Se podrán beneficiar de la presente convocatoria las empresas públicas o privadas, entendiendo como tales a toda sociedad mercantil, independientemente de su forma jurídica, cuyo objeto social sea de carácter industrial o mercantil. Adicionalmente podrán ser beneficiarios los Centros tecnológicos de ámbito estatal y Centros de apoyo a la innovación tecnológica de ámbito estatal que estén inscritos en el registro de centros creado por el Real Decreto 2093/2008, de 19 de diciembre, por el que se regulan los Centros Tecnológicos y los Centros de Apoyo a la Innovación Tecnológica de ámbito estatal y se crea el Registro de tales Centros.

a) Deberá tener actividad innovadora suficiente para justificar el desarrollo de un proyecto de I+D+i con un Grupo de I+D, Departamento o Instituto de la Universidad de Cantabria. Dicho proyecto se plasmará en un convenio de I+D que se formalizará en el momento de aceptación de la ayuda. El investigador responsable de dicho proyecto por la UC deberá ser el director o codirector de la tesis asociada.

   Ningún director o codirector podrá figurar como tal en más de una ayuda en esta convocatoria.

b) La empresa deberá tener contrato laboral a tiempo completo en vigor con el doctorando en la fecha de solicitud. Dicho contrato deberá ser de duración suficiente para garantizar la estabilidad durante la vida del proyecto. Alternativamente, se permitirá un compromiso expreso por parte de la empresa de contratación inmediata, en caso de concesión, al doctorando solicitante. La concesión de la ayuda quedará pendiente de la presentación de dicho contrato en un plazo no superior a 10 días hábiles desde la comunicación de concesión. En caso de no presentación dentro del plazo especificado, la concesión de la ayuda quedará anulada.

c) Excepcionalmente se podrá contemplar, a solicitud de la empresa, la contratación a tiempo parcial del doctorando siempre que se garantice la posibilidad de finalización del doctorado en el plazo marcado en el convenio de I+D y la duración del contrato sea acorde. Esta circunstancia no modificará las condiciones económicas de la ayuda.

d) La dedicación del doctorando al proyecto de investigación se deberá distribuir entre la empresa y la universidad, de modo tal que sea factible la finalización del doctorado en el plazo previsto.

CVE-2019-9286

e) La empresa garantizará un salario bruto anual de, al menos, 20.000 €, distribuidos en 12 o 14 pagas. Se hará cargo adicionalmente de las cargas sociales que, a cargo de la empresa, correspondan. En caso de contratación a tiempo parcial, el salario, al igual que la dedicación, no será inferior a tres quintos (3/5) de los valores señalados.

f) La empresa deberá estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y no podrá encontrarse en situación de crisis, de conformidad con lo establecido en las Directrices Comunitarias sobre Ayudas Estatales de Salvamento y de Reestructuración de Empresas no financieras en Crisis (DOUE C249 de 31 de julio de 2014).

2.2. Respecto al doctorando:

Con carácter general, podrán ser beneficiarios de las ayudas los titulados universitarios que, en la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes, cumplan los siguientes requisitos:

a) El doctorando deberá estar admitido en un programa de doctorado de la Universidad de Cantabria para el curso 2019-2020. No obstante lo anterior, será aceptada la solicitud de participación en la convocatoria de aquellas personas que esperen obtener acceso a un programa de doctorado. En tal caso, y si la resolución fuera favorable, los beneficiarios de las ayudas deberán acreditar, con carácter previo a la formalización de la ayuda, matrícula en un programa de doctorado de la Universidad de Cantabria para el curso 2019-2020.

b) El doctorando deberá tener una nota media del expediente académico de los estudios oficiales que den acceso al doctorado (grado, máster, licenciatura, ingeniería o arquitectura) igual o superior a 6 (en valoración de 0 a 10).

c) Si el doctorando ya estuviera matriculado y desarrollando su doctorado en la fecha de publicación de la presente convocatoria, y se cumplieran las restantes condiciones relativas tanto a la empresa como al doctorando, se podrá presentar la correspondiente solicitud siempre y cuando el tiempo restante hasta la fecha de depósito de la tesis sea igual o superior a 2 años. En su caso, la resolución aprobatoria indicaría las circunstancias de la aprobación en plazo y dotación, que sería proporcional al tiempo restante para la presentación de la tesis.

3. Duración

La fecha de comienzo de disfrute de la ayuda vendrá fijada en la correspondiente resolución de concesión. La duración máxima será de tres años en caso de que la matrícula en los estudios de doctorado se realice a tiempo completo, o excepcionalmente de cinco años en caso de que sea a tiempo parcial.

Sin perjuicio de lo referido en el apartado 2.1.b), las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad del doctorando/a, serán motivo para ampliar el periodo de la ayuda en la misma duración y en tanto la duración del contrato laboral, recogida en 2.1.b y c, sea compatible con esta eventualidad.

La lectura de la tesis por el doctorando supondrá la finalización de la ayuda y del correspondiente proyecto de investigación señalado en el apartado primero.

4. Derechos de los beneficiarios de ayudas del Programa de Doctorados Industriales de la Universidad de Cantabria

4.1. Del doctorando:

a) Obtener de la Universidad de Cantabria la colaboración y apoyo necesario para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación, de acuerdo con las disponibilidades de ésta.

b) Compensación de los precios públicos por matrícula en el programa de doctorado, de acuerdo con lo especificado en el apartado 1 de esta convocatoria.

c) Ser incluido como personal colaborador en el proyecto de investigación referido en el apartado 1 de la presente convocatoria y suscrito entre la empresa solicitante y la Universidad de Cantabria.

CVE-2019-9286

d) Participar en tareas docentes y de formación del profesorado universitario hasta un máximo de 120 horas repartidas entre los años de duración del contrato. Dichas tareas se realizarán en el Departamento/Instituto de la universidad de adscripción del director de tesis, previo acuerdo entre éste y el Departamento/Instituto implicado y sin que en ningún caso pueda desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las ayudas. La docencia impartida será reconocida mediante la correspondiente certificación expedida por la Universidad de Cantabria. En su caso, la autorización para la realización de actividades de formación docente será emitida por el Departamento correspondiente.

4.2. De la empresa:

a) Definir, junto con la Universidad, el proyecto de I+D aludido en el apartado 1 y que será la base de la posterior tesis doctoral.

b) Beneficiarse de los derechos de transferencia y propiedad, y en los términos planteados en el acuerdo que regule el proyecto de I+D referido en el apartado 1, del conocimiento, tecnologías o productos que se obtengan en su desarrollo.

c) Ser identificada y reconocida como empresa colaboradora en el Programa de Doctorados Industriales de la Universidad de Cantabria.

5. <u>Obligaciones de los beneficiarios de ayudas del Programa de Doctorados Industriales de la Universidad de Cantabria</u>

5.1. Del doctorando:

Adicionalmente al cumplimiento de las obligaciones propias acordadas con la empresa en el ámbito de su contrato laboral, el doctorando, a lo largo de su estancia en la universidad para la realización de la tesis, deberá:

a) Cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del proceso de formación, de realización de la tesis y de participación en el proyecto de investigación en el que se encuentra incorporado.

b) Ajustarse, durante su estancia en ella, a las normas propias de funcionamiento de la Universidad de Cantabria en sus aspectos académicos. Conocer y cumplir las normas de seguridad y salud laboral de la Universidad de Cantabria en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto les afecte.

c) Cumplimentar los informes, formularios y demás documentos que, en relación con el disfrute de la ayuda, le sean solicitados por su director de tesis u organismo autorizado de la Universidad.

d) Hacer referencia al presente programa de ayudas de la Universidad de Cantabria, al Banco Santander y al Gobierno de Cantabria en todas las publicaciones y otros resultados que puedan derivarse de las actividades e investigación realizadas durante el periodo de disfrute de la ayuda.

e) Cumplir los requisitos y las obligaciones que para los perceptores de ayudas y subvenciones públicas están previstos en la Ley 38/2003, General de Subvenciones y en la Ley 10/2006 de Subvenciones de Cantabria.

f) Presentar, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de finalización de la ayuda o de baja voluntaria en el Programa, una memoria con una extensión aproximada de 3.000 palabras que exponga los resultados obtenidos, con especial énfasis en los objetivos logrados relativos al proceso de formación. Esta memoria deberá acompañarse de un informe del Director de la Tesis con valoración del desarrollo de los trabajos y de los resultados obtenidos.

g) Comunicar con inmediatez al director de tesis cualquier circunstancia que pueda alterar o modificar las condiciones previstas en el desarrollo de la ayuda.

5.2. De la empresa:

a) Mantener, respecto al doctorando, las condiciones laborales bajo las que se concedió la ayuda.

b) Posibilitar al doctorando una dedicación horaria que posibilite el cumplimiento del Programa.

c) Comunicar formalmente al Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento cualquier circunstancia que pueda modificar o alterar las condiciones previstas en el desarrollo de la ayuda.

CVE-2019-9286

6. Régimen de incompatibilidades

La percepción de una ayuda al amparo de esta convocatoria es, para el doctorando, incompatible con la percepción de cualquier sueldo, salario o complemento salarial distintos de los aportados por la empresa con la que tiene establecida la relación laboral base de la solicitud presentada.

7. Presentación y plazo

Las solicitudes, dirigidas al Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Cantabria, serán presentadas en el Registro General de la Universidad, directamente o por cualquiera de los procedimientos previstos en el Art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El plazo de presentación de solicitudes se iniciará al día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria y permanecerá abierto hasta el día 13 de diciembre de 2019.

Tal presentación implica igualmente la aceptación de las bases de la convocatoria y una declaración responsable en el sentido de que todos los datos consignados en la solicitud se ajustan a la realidad y la aceptación de que la inexactitud de los datos y circunstancias declaradas, así como la manipulación de documentos, podrá dar lugar a la invalidación de la solicitud o a la denegación o revocación de la ayuda y al resto de responsabilidades previstas en las leyes.

8. Solicitudes y documentación

La presentación de la solicitud supone por parte de los solicitantes la plena aceptación de estas bases. Además implica el compromiso por parte de la empresa de firma, en caso de concesión de la ayuda, de un convenio de colaboración con la Universidad y, en su caso, otras entidades participantes, en los términos recogidos en el Anexo I de la presente convocatoria. Para la formalización de dicho convenio, en el caso de concesión de la ayuda, se contará con los servicios de asesoría de la OTRI de la Universidad: http://web.unican.es/unidades/OTRI

La solicitud consta de tres partes:

- Formulario normalizado de solicitud, que se podrá descargar en la dirección electrónica: https://web.unican.es/investigacion/convocatorias
- Documentación anexa.
- Soporte físico (CD o pendrive) con copias en formato pdf del formulario de solicitud, la documentación relativa al doctorando y el historial científico del grupo investigador.

A efectos de notificación y contacto la persona responsable de la solicitud será el representante de la empresa que figure en la solicitud presentada.

El formulario normalizado incluye los siguientes datos básicos:

- Datos identificativos relativos al proyecto, empresa, doctorando y centro de aplicación.
- También se deberán hacer constar en el espacio reservado al efecto las actividades de I+D+i llevadas a cabo por la empresa en los últimos cinco años, sea con financiación propia o ayudas externas. Se especificarán, si las hubiere, las ayudas para realización de actividades de I+D+i recibidas o solicitadas por la empresa y procedentes de cualquier administración o entidad pública o privada, nacional o internacional, con especificación de la cuantía, la fecha de otorgamiento y el ente otorgante.

Dicho formulario se deberá acompañar de la siguiente documentación anexa**:**

Del doctorando (en papel y pdf):

- Fotocopia del DNI del doctorando o, en su caso, NIE para los solicitantes extranjeros.
- Curriculum Vitae del doctorando.
- Fotocopia del certificado académico del doctorando donde conste la nota media del expediente.
- Fotocopia del documento de admisión al doctorado, de la matrícula de doctorado o, en su caso y de acuerdo el apartado 2.2.a), de la preinscripción.
- Memoria del proyecto de tesis, con una extensión aproximada de tres mil palabras en español o inglés.

CVE-2019-9286

De la empresa (en papel):

- Certificados, relativo a la empresa, de estar al corriente de las obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.
- Acreditación de la capacidad legal del Representante.
- Fotocopia del contrato laboral entre el doctorando y la empresa en el que conste el cumplimiento de los condicionantes señalados en el apartado 2.1 o, en su caso, documentación adicional que lo acredite. En su defecto, compromiso de la empresa de contratar al doctorando en caso de aceptación de la solicitud según lo indicado en el apartado 2.1.

Del Grupo de I+D (en papel y pdf):

- Historial científico de los últimos cinco años del grupo investigador al que se incorpora el doctorando, firmado por su investigador responsable. En caso de no estar fijada la adscripción en la fecha de presentación de la solicitud, no se puntuará en este apartado.

La no aportación de la documentación requerida en el plazo legalmente previsto acarreará la denegación de la ayuda.

La presentación de la solicitud supone la autorización a la universidad para obtener y contrastar los datos necesarios con los organismos públicos, centros de investigación, universidades o el centro de estudios de enseñanza superior que corresponda en cada caso o cualquier otra administración, con el fin de resolver satisfactoriamente la convocatoria. En caso de existir dificultades técnicas que impidan o dificulten la cesión de datos, se podrán requerir los documentos a la entidad solicitante.

9. Subsanación de errores en las solicitudes

La universidad podrá requerir durante la tramitación de las ayudas la documentación complementaria que considere necesaria para acreditar la concurrencia de los requisitos previstos en la presente convocatoria.

Realizada la comprobación de las solicitudes presentadas y la documentación aportada, en aquellos casos en los que sea preciso se notificará fehacientemente al representante legal de la empresa, con indicación de la causa de exclusión o, en caso de que sea necesario enmendar la solicitud, con la necesidad de subsanación.

Dicha notificación servirá de requerimiento a los interesados para que, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente a la notificación de la misma, puedan efectuar la subsanación con advertencia de que, si no lo hiciesen, se les tendrá por desistidos de la solicitud.

Durante el periodo de subsanación no se podrán reformular las solicitudes presentadas. Igualmente no se podrán efectuar cambios que supongan reformulación de la solicitud en las fases de evaluación, de selección o de incorporación de los beneficiarios.

10. Criterios de evaluación y selección

La Comisión de Investigación de la Universidad de Cantabria será el órgano encargado de la evaluación y selección de las solicitudes, pudiendo requerir la colaboración de cuantos expertos estime oportunos para la evaluación científico-técnica de las mismas. La evaluación se hará en dos fases y se aplicarán los criterios y baremo que se expresan a continuación:

10.1. Fase 1:

En esta fase se tendrá en cuenta el expediente académico, cuya nota media deberá ser igual o superior a 6 en valoración de 0 a 10 según lo indicado en el apartado 2.2.b, y el currículum vitae del candidato. Los méritos serán valorados teniendo en cuenta becas de iniciación a la investigación, premios, experiencia en relación con el tema de tesis, experiencia empresarial, estancias de investigación y posibles resultados convenientemente justificados. La valoración máxima de los méritos del doctorando será de 5 puntos.

Quedarán eliminados los candidatos cuya puntuación en esta fase no alcance el valor de 3.0 puntos.

10.2. Fase 2:

El resto de la puntuación (5 puntos) hasta la máxima calificación de 10, será en función de la valoración siguiente:

CVE-2019-9286

- Hasta 2 puntos: Actividades de I+D+i declaradas por la empresa en los últimos cinco años, con especial énfasis en aquellas relacionadas directamente con el proyecto de tesis doctoral.
- Hasta 1 punto: Interés científico y calidad del proyecto de tesis.
- Hasta 2 puntos: Actividad investigadora del grupo receptor en los últimos 5 años (publicaciones, proyectos, ponencias, etc.) y capacidad formativa en investigación.

11. Resolución, notificación y publicación de las ayudas

La Comisión de Investigación resolverá las ayudas a las que se refiere la presente convocatoria en el plazo máximo de tres meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Se podrá establecer y hacer pública una relación de solicitudes de reserva por orden de prioridad.

La resolución de concesión se comunicará formalmente a la empresa y se publicará en el tablón de anuncios del Rectorado y en la página web de la Universidad de Cantabria mediante relación nominal de los beneficiarios. Las solicitudes no incluidas en la resolución de concesión se entenderán denegadas o desestimadas.

El plazo para la interposición de recursos contará a partir de la fecha de publicación en el tablón de anuncios del Rectorado.

Transcurrido el plazo de un mes previsto en el apartado 13 sin que la empresa hubiera suscrito el correspondiente convenio, se tendrá por denegada la ayuda inicialmente concedida y se pasará a la siguiente solicitud que conste en la relación de reserva.

12. Recursos

La presente convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella, podrán ser impugnados en los casos y la forma establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En particular, la presente convocatoria podrá ser impugnada mediante la formulación de recurso de alzada ante el Rector de la Universidad de Cantabria, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de su publicación en el tablón de anuncios del Rectorado de la Universidad de Cantabria, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la resolución de la convocatoria, mediante la que se adjudiquen las ayudas, cabe interponer recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, de acuerdo con lo previsto en el precepto citado.

13. Formalización de la ayudas

Una vez resuelta la convocatoria se procederá a efectuar los siguientes trámites:

a) Firma del convenio de colaboración entre la Universidad de Cantabria y la empresa, en el plazo máximo de un mes tras la publicación de la propuesta de resolución provisional.
b) Apertura del proyecto de investigación desde donde se gestionarán los fondos concedidos para el desarrollo de la tesis doctoral.

14. Incidencias en el disfrute de la ayuda

Las incidencias y cuestiones no previstas en esta convocatoria y que se puedan presentar durante su tramitación o durante el periodo de duración de la ayuda se resolverán por el Vicerrectorado de Investigación, previo informe, en su caso, de la Escuela de Doctorado, atendiendo a la naturaleza de la incidencia.

15. Incumplimientos

El incumplimiento total o parcial de los requisitos y obligaciones establecidas en la presente convocatoria y demás normas aplicables, así como las que se establezcan en la correspondiente resolución de concesión, dará lugar a la apertura de un

CVE-2019-9286

expediente de incumplimiento, cuya resolución, previa audiencia del interesado, podrá dar lugar a la revocación de la ayuda concedida, parcial o totalmente. El director de tesis velará por el seguimiento y cumplimiento de dichas circunstancias, comunicando al Vicerrector de Investigación o Vicerrector con dichas competencias, las circunstancias del incumplimiento.

En particular, en caso de que la preceptiva evaluación por parte de la Comisión Académica del Programa de Doctorado sea negativa, será causa automática de la revocación de la ayuda.

16. Protección de datos

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, los impresos de solicitud incluyen la información de las condiciones en que se tratarán los datos y de los derechos que puede ejercitar.

17. Publicidad

Los beneficiarios de la presente ayuda deberán dar publicidad al carácter público de la financiación obtenida, haciendo referencia expresa a la convocatoria y al órgano concedente en todas las comunicaciones, publicaciones, ponencias y otras actividades de difusión de resultados que resulten de las ayudas concedidas al amparo de la presente convocatoria.

Santander, 15 de octubre de 2019.
El vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento,
Javier León Serrano.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE DOCTORADOS INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA 2019
IMPRESO DE SOLICITUD (HOJA 1)

DATOS PERSONALES DEL DOCTORANDO

PRIMER APELLIDO	**SEGUNDO APELLIDO**	**NOMBRE**	**DNI/NIE**
FECHA NACIMIENTO	**DIRECCIÓN**	**C.POSTAL**	**CIUDAD**
PROVINCIA	**TELÉFONO MÓVIL**	**CORREO ELECTRÓNICO**	

DATOS ACADÉMICOS DEL DOCTORANDO

TITULACIÓN ACADÉMICA QUE DIO ACCESO A LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO	**UNIVERSIDAD EN LA QUE CONCLUYO LOS ESTUDIOS** (1) **QUE DIERON ACCESO A LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO**
AÑO INICIO Y TERMINACIÓN ESTUDIOS QUE DIERON ACCESO A LOS ESTUDIOS DE DOCTORADO INICIO: TERMINACIÓN:	**NOTA MEDIA EXPEDIENTE ACADÉMICO** (1)
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EL QUE SE ENCUENTRA MATRICULADO o SE MATRICULARÁ	**T. EXTRANJERO** SI ☐ No ☐

(1) Grado, licenciatura, ingeniería o arquitectura

DATOS GENERALES

DEPARTAMENTO/INSTITUTO: **GRUPO DE I+D DE LA UC:** **INVESTIGADOR RESPONSABLE DEL GRUPO:**	
COORDINADOR DEL PROGRAMA DE DOCTORADO NOMBRE Y APELLIDOS:	Nº D.N.I. o equivalente
TUTOR (en caso de presentar matriculación) NOMBRE Y APELLIDOS:	Nº D.N.I. o equivalente

Documentación aportada:

- ☐ Fotocopia del DNI o NIE
- ☐ Historial científico de los últimos cinco 5 años del grupo investigador
- ☐ Fotocopia del certificado académico del doctorando con nota media del expediente
- ☐ Memoria del proyecto de tesis
- ☐ Fotocopia del documento de admisión al doctorado, matrícula o preinscripción
- ☐ Currículum Vitae del doctorando

DECLARO RESPONSABLE Y EXPRESAMENTE:
No encontrarme incurso/a en ninguna de las circunstancias recogidas en los números 2) y 3) del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, que determinan la imposibilidad de obtener subvenciones públicas.

SR. VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2019-9286

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (RGPD ARTS. 13 Y 14)
FICHERO: "INVESTIGACIÓN"
INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO	GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO	Gestión de la actividad investigadora de la Universidad de Cantabria y difusión de dicha actividad mediante diversos medios, de lo que se informa en este documento. Encuestas de calidad de los servicios del sistema de calidad institucional.
LEGITIMACIÓN	Art. 6.1 e) RGPD Cumplimiento de una misión en interés público según Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y disposiciones de desarrollo, como es: – La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura – La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico
DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS	Organismos gestores de ayudas a la I+D+I, tanto Públicos como Privados.
	Se prevén transferencias internacionales a la Comisión Europea.
DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
PROCEDENCIA DE LOS DATOS	El propio interesado o su representante legal y Administraciones Públicas. Datos procedentes de otros ficheros de la Universidad de Cantabria.

Puede consultar la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección:

web.unican.es/RGPD/investigacion

CONSENTIMIENTO

La participación en los grupos, programas o proyectos de investigación conlleva el tratamiento de los datos proporcionados y los que se generen en su relación con la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación/Servicio de Gestión de la Investigación/Oficina de Proyectos Europeos/Oficina de Valorización y en general con la Universidad de Cantabria, así como cesiones, transferencias internacionales y finalidades que se detallan con mayor amplitud en la **Información Adicional** sobre Protección de Datos Personales que se proporciona.

Una vez leída la indicada Información Adicional, la presentación de la solicitud con su firma o validación online supone **que Ud. consiente los tratamientos y cesiones indicadas en la misma**

Santander, a de de 20

Firma del Doctorando

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE DOCTORADOS INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA 2019
IMPRESO DE SOLICITUD (HOJA 2)

DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

NOMBRE:	**CIF:**
SEDE SOCIAL:	**CENTRO DE TRABAJO EN CANTABRIA (Si la empresa dispone de centro de trabajo en Cantabria y es distinto de la Sede Social):**
REPRESENTANTE LEGAL:	**NIF:**
TELÉFONO:	**CORREO ELECTRÓNICO:**

ACTIVIDADES DE I+D+I CON FINANCIACIÓN PROPIA (ÚLTIMOS CINCO AÑOS)

PROYECTO: *(Completar con hojas adicionales si fuera necesario)*	**DURACIÓN:**

ACTIVIDADES DE I+D+I CON FINANCIACIÓN EXTERNA (ÚLTIMOS CINCO AÑOS)

PROYECTO: *(Completar con hojas adicionales si fuera necesario)*	**ENTIDAD FINANCIADORA:**	**PRESUPUESTO:**	**DURACIÓN:**

Documentación aportada:

- ☐ Certificados de estar al corriente de las obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social
- ☐ Acreditación de la capacidad legal del Representante
- ☐ Fotocopia del contrato laboral o documentación adicional que acredite el cumplimento de los requisitos.

DECLARO RESPONSABLE Y EXPRESAMENTE:
No encontrarme incurso/a en ninguna de las circunstancias recogidas en los números 2) y 3) del artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, que determinan la imposibilidad de obtener subvenciones públicas.

SR. VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2019-9286

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (RGPD ARTS. 13 Y 14)
FICHERO: "INVESTIGACIÓN"
INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO	GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO	Gestión de la actividad investigadora de la Universidad de Cantabria y difusión de dicha actividad mediante diversos medios, de lo que se informa en este documento. Encuestas de calidad de los servicios del sistema de calidad institucional.
LEGITIMACIÓN	Art. 6.1 e) RGPD Cumplimiento de una misión en interés público según Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y disposiciones de desarrollo, como es: – La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura – La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico
DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS	Organismos gestores de ayudas a la I+D+I, tanto Públicos como Privados.
	Se prevén transferencias internacionales a la Comisión Europea.
DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS	Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.
PROCEDENCIA DE LOS DATOS	El propio interesado o su representante legal y Administraciones Públicas. Datos procedentes de otros ficheros de la Universidad de Cantabria.

Puede consultar la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección:

web.unican.es/RGPD/investigacion

CONSENTIMIENTO

La participación en los grupos, programas o proyectos de investigación conlleva el tratamiento de los datos proporcionados y los que se generen en su relación con la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación/Servicio de Gestión de la Investigación/Oficina de Proyectos Europeos/Oficina de Valorización y en general con la Universidad de Cantabria, así como cesiones, transferencias internacionales y finalidades que se detallan con mayor amplitud en la **Información Adicional** sobre Protección de Datos Personales que se proporciona.

Una vez leída la indicada Información Adicional, la presentación de la solicitud con su firma o validación online supone **que Ud. consiente los tratamientos y cesiones indicadas en la misma**

Santander, a de de 20

Firma del Representante Legal

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

ANEXO I: MODELO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA Y (*LA EMPRESA*) PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE I+D "(*TÍTULO DEL PROYECTO*)" DENTRO DEL PROGRAMA DE DOCTORADOS INDUSTRIALES 2019

Santander, a (*fecha*)

REUNIDOS

De una parte, D. Javier León Serrano, Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Cantabria (en adelante UC), con CIF: Q3918001C, y domicilio en Avda. de los Castros, s/n 39005 - Santander; con poderes suficientes para la celebración de este acto en virtud de Resolución Rectoral 489/16 de 11 de abril de 2016 (BOC nº 75 de 20 de abril de 2016).

De otra parte, D. (*Nombre Representante Empresa*), (*cargo*) de (*La Empresa*) (en adelante la EMPRESA), con CIF (*) y sede en (*Calle, Nº, C.P., Ciudad (Provincia)*), actuando en su nombre y representación por (*).

Ambos representantes se reconocen mutuamente capacidad jurídica suficiente y suscriben, en nombre de las respectivas entidades, el presente documento y, al efecto

EXPONEN

PRIMERO.- Que la UC es una Entidad de Investigación de carácter multisectorial y pluridisciplinar que desarrolla actividades de enseñanza, investigación y desarrollo científico y tecnológico.

SEGUNDO.- Que la UC posee una gran tradición en la colaboración con el entorno empresarial e industrial en materia de investigación, desarrollo e innovación, poniendo un muy especial énfasis en la transferencia del conocimiento y tecnología desarrollados, hacia la sociedad en general y hacia el entorno industrial en particular, contribuyendo con ello al desarrollo económico y social de la sociedad.

TERCERO.- Que desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento y la Escuela de Doctorado de la UC, fruto de la certeza de que uno de los mecanismos más eficaces para fomentar la transferencia de conocimiento entre el entorno académico y profesional es facilitar al personal de la empresa formación y experiencia investigadora de nivel, se ha publicado la convocatoria de ayudas para el desarrollo del Programa de Doctorados Industriales 2019 (BOC Nº (*) de (*) de (*) de 2019).

CUARTO.- Que la finalidad de dicha convocatoria es promover, en el seno de las empresas, la formación de doctores en programas de solvencia investigadora de la UC, mediante la concesión de ayudas para el desarrollo

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

de un proyecto de I+D+i en cualquier área del conocimiento científico, técnico o tecnológico, claramente ligados a la actividad empresarial-industrial.

QUINTO.- Que emitida la Propuesta de Resolución Provisional de concesión de las ayudas con fecha (*) de (*) de 2020, la solicitud presentada por la EMPRESA figura como beneficiaria de una de las ayudas del Programa de Doctorados Industriales 2019, para el desarrollo del proyecto de I+D+i titulado "(*título del proyecto*)" (en adelante el "PROYECTO") que dará lugar a la presentación de la tesis doctoral de (*nombre y apellidos del doctorando*).

SEXTO.- Que el PROYECTO será desarrollado por un equipo de la UC, a través del Grupo de I+D en "(*nombre del Grupo de I+D*)" (en adelante el GRUPO), quedando claramente definidas las responsabilidades y trabajos a realizar en la memoria técnica de tesis que acompaña a la referida solicitud.

SÉPTIMO.- Que la UC, a través del Grupo de I+D en "(*nombre del Grupo de I+D*)" posee conocimientos previos (Know How, títulos de propiedad intelectual y/o industrial) y experiencia probada en el área de trabajo objeto de la presente investigación (en adelante *Conocimientos Previos* al PROYECTO).

OCTAVO.- Que las Partes convienen en suscribir el presente Convenio, en el que se establecen los derechos y obligaciones de los participantes, lo que llevan a efecto de conformidad con las siguientes

CLÁUSULAS

1.- OBJETO DEL CONVENIO.

1.1. El objeto del presente Convenio es regular la colaboración entre la UC y la EMPRESA, para llevar a cabo los trabajos que figuran en la memoria técnica referida en el exponendo sexto y que contribuirán a la obtención por parte de D. (*nombre y apellidos del doctorando*), empleado de la EMPRESA, del título de doctor.

1.2. La UC a través del Grupo de I+D en "(*Grupo de I+D*)" acepta realizar estos trabajos, actuando como Director/Codirector de la Tesis y responsable del PROYECTO D/Dña. "Nombre responsable", "Categoría".

Por parte de la EMPRESA, actuará como responsable e interlocutor con la UC D. "Nombre responsable", "Cargo".

2.- PRESUPUESTO Y PLAZOS.

2.1. La validez y entrada en vigor del presente Convenio queda supeditada a la aprobación definitiva de la solicitud de ayuda indicada en el expositivo quinto. En su caso, la fecha de entrada en vigor del presente convenio coincidirá con la fecha indicada en la Resolución Definitiva de concesión de la ayuda.

La duración del PROYECTO se extenderá hasta la lectura de la tesis por parte del doctorando, siendo la duración máxima permitida de 3/5 años.

El presente Convenio se mantendrá vigente hasta que finalicen las obligaciones del doctorando relativas a la presentación de los informes finales del PROYECTO y la aprobación de dichos informes por parte de la UC.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

2.2. Como contraprestación por la realización del PROYECTO, la UC se compromete a aportar una dotación económica de 25.000 €, destinada a la apertura y ejecución del PROYECTO. Dicha cantidad, que cubrirá toda la duración del PROYECTO asociado a la solicitud, se distribuirá de la manera siguiente:

- La cantidad necesaria para compensar los gastos de matriculación al programa de doctorado y los derivados de la solicitud y obtención del correspondiente título, incurridos por el doctorando a partir de la fecha de solicitud de la ayuda.
- Una cantidad mínima de 3.000 € asignada específicamente a sufragar gastos de movilidad del doctorando cuya finalidad sea la asistencia a seminarios y congresos relacionados con el PROYECTO, así como estancias en otras empresas, universidades o centros de investigación.
- La cantidad restante se destinará, a criterio del responsable del PROYECTO señalado en la cláusula 1.2, a sufragar los gastos derivados del desarrollo del PROYECTO asociado a la realización de dicha tesis. Salvo gastos salariales asociados a personal de plantilla, serán elegibles el resto de gastos contemplados en el Reglamento de la UC para contratación de trabajos al amparo del artículo 83 de la LOU.

La presente ayuda no devengará gastos indirectos para la UC, que tendrán consideración de aportación adicional indirecta de la UC.

2.3. La ayuda se hará efectiva en tres anualidades contadas desde la fecha de comienzo del PROYECTO:

- Primera anualidad: 15.000 € (60 % del total)
- Segunda anualidad: 5.000 € (20 % del total)
- Tercera anualidad: 5.000 € (20 % del total)

3. INCOMPATIBILIDADES

La percepción de una ayuda al amparo de esta convocatoria es, para el doctorando, incompatible con la percepción de cualquier sueldo, salario o complemento salarial distintos de los aportados por la EMPRESA.

4. DERECHOS

4.1. Del doctorando:

- Obtener de la UC la colaboración y apoyo necesario para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación, de acuerdo con las disponibilidades de ésta.
- Compensación de los precios públicos por matrícula en el programa de doctorado, de acuerdo a lo especificado en la cláusula 2.2 del presente Convenio.
- Ser incluido como personal colaborador en el PROYECTO.
- Participar en tareas docentes y de formación del profesorado universitario hasta un máximo de 120 horas repartidas entre los años de duración del contrato.

4.2. De la EMPRESA:

- Definir, junto con la UC, el PROYECTO que será base de la posterior tesis doctoral.
- Beneficiarse de los derechos de transferencia y propiedad, en los términos planteados en la cláusula décima.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

- Ser identificada y reconocida como empresa colaboradora en el Programa de Doctorados Industriales de la UC.

5. OBLIGACIONES

5.1. Del doctorando:

Adicionalmente al cumplimiento de las obligaciones propias acordadas con la EMPRESA en el ámbito de su contrato laboral, el doctorando, a lo largo de su estancia en la UC, deberá:

- Cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del proceso de formación, de realización de la tesis y de participación en el PROYECTO en el que se encuentra incorporado.
- Ajustarse, durante su estancia en ella, a las normas propias de funcionamiento de la UC en sus aspectos académicos. Conocer y cumplir las normas de seguridad y salud laboral de la UC en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto le afecte.
- Cumplimentar los informes, formularios y demás documentos que, en relación con el disfrute de la ayuda, le sean solicitados por su director de tesis u organismo autorizado de la UC.
- Hacer referencia al presente programa de ayudas de la UC, al Banco Santander y a la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio del Gobierno de Cantabria, en todas las publicaciones y otros resultados que puedan derivarse de las actividades de investigación realizadas durante el periodo de disfrute de la ayuda.
- Cumplir los requisitos y las obligaciones que para los perceptores de ayudas y subvenciones públicas están previstas en la Ley 38/2003, General de Subvenciones y en la Ley 10/2006 de Subvenciones de Cantabria.
- Presentar, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de finalización de la ayuda o de baja voluntaria en el Programa, una memoria con una extensión aproximada de 3.000 palabras que exponga los resultados obtenidos, con especial énfasis en los objetivos logrados relativos al proceso de formación. Esta memoria deberá acompañarse de un informe del Director de Tesis con valoración del desarrollo de los trabajos y de los resultados obtenidos.
- Comunicar con inmediatez al Director de Tesis cualquier circunstancia que pueda alterar o modificar las condiciones previstas en el desarrollo de la ayuda.

5.2. De la EMPRESA:

- Mantener, respecto al doctorando, las condiciones laborales bajo las que se concedió la ayuda.
- Posibilitar al doctorando una dedicación horaria que posibilite el cumplimiento del Programa.
- Comunicar formalmente al Vicerrector de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la UC cualquier circunstancia que pueda modificar o alterar las condiciones previstas en el desarrollo de la ayuda.

6. EQUIPAMIENTO

6.1. Los equipos propios aportados por cada entidad para la realización de los trabajos incluidos en el presente Convenio seguirán siendo propiedad de ella. En su caso, los equipos adquiridos por la UC con cargo al presente Convenio serán de su propiedad.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

6.2. Durante el periodo de ejecución del PROYECTO los equipos podrán ubicarse, independientemente de quien detente su propiedad, en las instalaciones de cualesquiera de las entidades ejecutoras, en función solamente de la idoneidad técnica. En su caso, la entidad depositaria velará por el correcto uso de los equipos en depósito y se responsabilizará totalmente de cualquier incidencia derivada de su utilización. En dicho caso, la conservación y mantenimiento correrán por cuenta de la entidad depositaria.

7.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

7.1. Ambas Partes pondrán a disposición de la otra toda la información disponible que sea necesaria para el desarrollo de los trabajos. Las Partes se comprometen a utilizar la información aludida exclusivamente en los fines previstos en el presente Convenio. Asimismo las Partes se comprometen a tratar con absoluta confidencialidad y no difundir, sin autorización de la otra, las informaciones científicas, técnicas o de cualquier índole relativas a procedimientos o procesos de la otra Parte, y obtenidas como consecuencia del desarrollo del PROYECTO objeto de este Convenio.

Esta obligación no será de aplicación cuando:

a) La Parte receptora pueda demostrar que conocía previamente la información recibida.
b) La información recibida sea o pase a ser de dominio público.
c) La Parte receptora obtenga autorización previa y por escrito para su revelación.
d) La información sea requerida judicialmente.

En cualquiera de los casos de difusión de resultados se hará siempre referencia especial al presente Convenio.

7.2. La información confidencial no será utilizada para propósitos distintos a los indicados en el presente Convenio. Como consecuencia de lo anterior, las Partes se obligan a trasladar a las personas relacionas con la ejecución del PROYECTO, idéntica obligación de confidencialidad a la arriba descrita, tomando todas las medidas necesarias al respecto, y haciéndose responsables del cumplimiento por sus empleados de la misma, respondiendo cada una de todos los perjuicios ocasionados en el caso de que dicha obligación no fuera respetada.

7.3. La presente cláusula se mantendrá vigente durante todo el tiempo en que permanezca en vigor el presente Convenio y durante tres (3) años tras la extinción del mismo.

8. DIFUSIÓN DE RESULTADOS

8.1. Cuando el doctorando desee utilizar los resultados parciales o finales, en parte o en su totalidad, para su publicación como artículo, conferencia, etc. deberá solicitar la conformidad de las Partes involucradas en dichos resultados por escrito, mediante carta certificada, correo electrónico con confirmación de entrega o por cualquier otro medio de comunicación fehaciente, dirigida a los responsables de la mismas en el seguimiento del proyecto, acompañada de un borrador de la publicación. Con carácter previo a cualquier publicación, se tendrá en cuenta en todo caso el efecto de la misma sobre la posible protección y explotación del resultado por cualquiera de las Partes.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

8.2. Las Partes implicadas deberán responder en un plazo máximo de treinta días, comunicando su autorización, sus reservas o su disconformidad sobre la información contenida en el artículo o conferencia. Transcurrido dicho plazo sin obtener respuesta, se entenderá que el silencio es la tácita autorización para su difusión. La Parte disconforme deberá argumentar el efecto negativo que la referida publicación tiene sobre la capacidad de protección y explotación del resultado concreto.

8.3. En cualquiera de los casos de difusión de resultados se respetará siempre la mención a los autores del trabajo. Así mismo, se hará siempre referencia especial al presente PROYECTO, al Programa de Doctorados Industriales de la UC, al Banco Santander y a la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio del Gobierno de Cantabria. No obstante, la utilización del nombre de la UC con fines publicitarios, requerirá la autorización previa y expresa por escrito de los órganos competentes de la misma.

9. TRATAMIENTO DE LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS

9.1. En el caso en que para el desarrollo del PROYECTO sea necesaria la utilización de los *Conocimientos Previos* señalados en el Expositivo, las Partes otorgan un Derecho de Acceso sobre los mismos.

9.2. Las Partes acuerdan que el Derecho de Acceso a los *Conocimientos Previos* se concederá gratuita y exclusivamente durante la ejecución del PROYECTO.

9.3. Los *Conocimientos Previos* son y continuarán siendo propiedad exclusiva de la Parte titular de los mismos.

9.4. El Derecho de Acceso será concedido en base a una licencia no exclusiva y no incluye el derecho a otorgar sublicencias.

10. PROPIEDAD Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS

10.1. Cada Parte seguirá siendo propietaria de los *Conocimientos Previos* aportados al PROYECTO. No se entienden cedidos a la otra Parte, en virtud del presente contrato ninguno de los *Conocimientos Previos* al PROYECTO.

10.2. La titularidad de cualquier registro de propiedad (patentes, modelos de utilidad, etc.) de los resultados que se generen como consecuencia de la ejecución y desarrollo del PROYECTO, será compartida por las Partes firmantes en igual proporción a su participación en la generación del resultado. En todo caso aparecerán como inventores/autores los miembros de cada una de las Partes que hayan contribuido intelectualmente a la obtención de los resultados objeto del registro.

La licencia/cesión de los resultados generados en el proyecto a un tercero distinto de los titulares de los mismos requerirá el acuerdo expreso de todos los titulares.

10.3. Las Partes acuerdan que la EMPRESA tenga un derecho preferente sobre la posible explotación comercial de los resultados del PROYECTO. En tal caso, las Partes se obligan a pactar el correspondiente acuerdo de comercialización, explícito y necesariamente previo a la explotación comercial. Dicho acuerdo deberá recoger, en su caso, las cantidades que, en concepto de royalties o regalías debieran ser aplicables, en favor de la UC y en función de los conocimientos previos puestos en juego y de su participación en el PROYECTO.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

10.4. En el caso de que los *Conocimientos Previos* de la UC resulten necesarios para la explotación de los resultados del PROYECTO, se concederá a la EMPRESA una licencia no exclusiva e intransferible, limitada a la explotación de los resultados, a cambio de una contraprestación económica que se pactará en documento escrito adicional, antes del inicio de la explotación de los resultados por parte de la EMPRESA. En el caso de software, las condiciones de licencia no incluirán con carácter general el acceso al código fuente.

10.5. Salvo acuerdo expreso en contra, recogido en su caso en el acuerdo de comercialización aludido en la cláusula 10.3. anterior, la EMPRESA será responsable de la selección, utilización y evaluación de la eficacia de los resultados del PROYECTO desarrollado. En ningún caso la UC o los miembros de su equipo investigador asumen responsabilidad alguna frente a terceros y son totalmente ajenos a cualquier litigio derivado de la explotación y/o utilización, comercial o de otro tipo, de los resultados del PROYECTO.

10.6. No obstante lo anterior, la UC se reserva, en todo caso, el derecho a utilizar las resultados obtenidos a lo largo del PROYECTO en el desarrollo de las actividades de I+D que le son propias. En particular podrá actualizar los trabajos y, en su caso, desarrollar nuevas versiones, incorporando mejoras técnicas o científicas. En tal caso informará a la EMPRESA al respecto y le dará preferencia para su desarrollo conjunto.

11.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el "REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de *27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos"*, la empresa/entidad/organismo consiente el tratamiento de los datos personales proporcionados en el presente documento y, en su caso, de los que genere la relación establecida en desarrollo del presente acuerdo, en la medida que la Universidad de Cantabria lo precise para la gestión de la actividad derivada del presente acuerdo, así como para el mantenimiento y actualización de la información de la actividad investigadora, todo ello de acuerdo con el citado Reglamento.

A tal efecto declara conocer la información sobre esta actividad de tratamiento, su finalidad, legitimación, así como los derechos que la empresa/entidad/organismo puede ejercitar, y que se encuentra detallada en la dirección: web.unican.es/RGPD/investigacion .

12.- INCIDENCIAS E INCUMPLIMIENTOS

12.1. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad del doctorando/a, serán motivo suficiente para ampliar el periodo de la ayuda en la misma duración y en tanto la duración del contrato laboral del doctorando sea compatible con esta eventualidad.

12.2. El resto de incidencias y cuestiones no previstas en esta convocatoria y que se puedan presentar durante su tramitación o durante el periodo de duración de la ayuda, se resolverán por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento, previo informe, en su caso, de la Escuela de Doctorado, atendiendo a la naturaleza de la incidencia.

CVE-2019-9286

UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Insertar logo empresa

13.- RESOLUCIÓN DEL CONVENIO Y JURISDICCIÓN COMPETENTE

13.1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas por el presente Convenio por una de las Partes, facultará a la otra para resolverlo, con las consecuencias que legalmente se deriven de dicha resolución y sin perjuicio de los derechos y obligaciones pendientes entre las Partes.

13.2.- Las disposiciones de las cláusulas séptima y siguientes subsistirán después de la terminación o resolución del presente Convenio.

13.3. La UC y la EMPRESA se comprometen a resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pueda surgir en el desarrollo del presente acuerdo.

13.4.- En cualquier caso la EMPRESA declara conocer el carácter de Entidad de Derecho Público de la UC y, en consecuencia, la aplicabilidad a la misma de las normas de Procedimiento Administrativo. En su caso, las Partes contratantes someterán las divergencias que pudieran plantearse en la interpretación o cumplimiento del presente Convenio a la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firmando el presente por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba citados.

Por la UC	**Por la EMPRESA**
Fdo.: Javier León Serrano	**Fdo.: "Representante Empresa"**

2019/9286

CVE-2019-9286

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE LIENDO

CVE-2019-9205 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar aislada en barrio Isequilla, polígono 2, parcelas 692 y 492. Expediente 286/2019.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de JOSÉ MANUEL GARCÍA AMADOR y VERÓNICA BASTIDA SEBASTIÁN, de concesión de autorización autonómica para construcción de vivienda unifamiliar aislada, en las fincas ubicadas en Bº Isequilla - polígono 2 parcelas 692 y 492, calificadas como Suelo Rústico de Protección Ordinaria (ROMI).

En cumplimiento del artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se procede a abrir período de información pública por plazo de quince días, para que quienes puedan resultar interesados formulen las alegaciones que estimen convenientes.

Liendo, 11 de octubre de 2019.
El alcalde-presidente,
Francisco Javier Villanueva Gandarillas.

2019/9205

CVE-2019-9205

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

CVE-2019-8899 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de apartamentos turísticos en Zurita.*

De conformidad con lo dispuesto en la DT 2ª y el art. 116.1 de la Ley 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, tras su redacción otorgada por la Ley 3/2012, de 21 de junio, se somete a información pública por período de 15 días, el expediente de solicitud AUTORIZACIÓN para CONSTRUCCIÓN DE APARTAMENTOS TURÍSTICOS EN SUELO RÚSTICO en parcela 39052A20100096 0000 SG sita en ZURITA, en SUELO NO URBANIZABLE GENÉRICO (CATEGORÍA C), suelo rústico de protección según LOTRUSCAN.

La documentación correspondiente, se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento de Piélagos.

Piélagos, 1 de octubre de 2019.
La alcaldesa,
Verónica Samperio Mazorra.

2019/8899

CVE-2019-8899

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

CVE-2019-9211 *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda en barrio La Iglesia, de Anero.*

De acuerdo con el artículo 190.2 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, tras su modificación por la Ley de Cantabria 6/2010, de 30 de julio, de Medidas Urgentes en Materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, la Junta de Gobierno Local en su sesión de 27 de septiembre de 2019, concedió la siguiente licencia de primera ocupación:

Promotor: Construcciones José Carlos Lagüera Conde.

Uso: Vivienda.

Dirección de la vivienda: Bº La Iglesia, Anero.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de reposición, con carácter potestativo, en el plazo de un mes, ante la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Ribamontán al Monte, o bien interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, contados a partir de esta publicación.

Ribamontán al Monte, 8 de octubre de 2019.

El alcalde,

Joaquín Arco Alonso.

2019/9211

CVE-2019-9211

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

CVE-2019-9212 *Concesión de licencia de primera ocupación para dos viviendas unifamiliares en barrio La Sota de Anero.*

De acuerdo con el artículo 190.2 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, tras su modificación por la Ley de Cantabria 6/2010, de 30 de julio, de Medidas Urgentes en Materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, la Junta de Gobierno Local en su sesión de 27 de septiembre de 2019, concedió la siguiente licencia de primera ocupación:

Promotores: Lidia Ruiz Llanos e Isidro Ruiz Llanos.

Uso: Vivienda.

Dirección de la vivienda: Bº La Sota, Anero- dos viviendas unifamiliares.

Recursos: Contra el presente acuerdo, que agota la vía administrativa, se puede interponer recurso de reposición, con carácter potestativo, en el plazo de un mes, ante la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Ribamontán al Monte, o bien interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, contados a partir de esta publicación.

Ribamontán al Monte, 8 de octubre de 2019.
El alcalde,
Joaquín Arco Alonso.

2019/9212

CVE-2019-9212

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

CVE-2019-8512 *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en calle San Agustín, 6 de Prezanes. Expediente 41/2910/2019.*

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

Fecha de la concesión: 20 de septiembre de 2019.

Órgano: Resolución de la Alcaldía con la asistencia de la Junta de Gobierno Local.

Promotor: D. José Eloy Quintanilla Cano.

Dirección de la licencia: Calle San Agustín, n.º 6, Prezanes.

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

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

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

2.- Podrá interponer recurso contencioso-administrativo directamente ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOC.

3.- También podrá interponer cualquier otra reclamación admitida en derecho en defensa de sus intereses.

Santa Cruz de Bezana, 20 de septiembre de 2019.

El alcalde,

Alberto García Onandía.

2019/8512

CVE-2019-8512

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2019-9166 *Información pública de la aprobación inicial del modificado de Estudio de Detalle para fijar alineaciones, rasantes, itinerarios peatonales y ordenación de volúmenes en la Unidad de Actuación Las Calabazas en calle Lauro Fernández.*

Por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, en sesión celebrada el 7 de octubre de 2019 y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 2.1.7 del Plan General de Ordenación Urbana de Santander, 61 y 78 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 127.1.c) de la LBRL, se ha adoptado Acuerdo aprobando inicialmente el Estudio de Detalle presentado por REAL DE PIASCA PROMOCIONES INMOBILIARIAS, SL, para fijar alineaciones, rasantes, itinerarios peatonales y ordenación de volúmenes en la Unidad de Actuación Las Calabazas, sita en la C/ Lauro Fernández, Estudio de Detalle que modifica el aprobado sobre la parcela en el Pleno celebrado el 30 de abril de 2009, iniciándose un periodo de información al público por espacio de veinte días con el fin de que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime oportunas. El expediente se encuentra a disposición de cualquiera que quiera examinarlo en la planta 4ª del nº 3 de la calle Los Escalantes, Servicio de Urbanismo.

Santander, 9 de octubre de 2019.
El concejal delegado de Fomento, Movilidad Sostenible y Vivienda,
César Díaz Maza.

2019/9166

CVE-2019-9166

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9237 *Resolución por la que se acuerda el depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Comerciantes y Empresarios de Camargo, con número de depósito 39000122.*

Se ha presentado, en fecha 25 de septiembre de 2019, solicitud de depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Comerciantes y Empresarios de Camargo (Depósito número 39000122), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando dicha modificación a la totalidad de sus estatutos.

Su ámbito territorial de actuación será el término municipal del Valle de Camargo y el ámbito personal estará constituido por aquellos empresarios y profesionales libres, bien sean personas físicas o jurídicas, siendo los firmantes del acta de modificación estatutaria, don Alberto Arco Guardia, con DNI número ***9493**y doña Nemesia Carrera Calva con DNI número ***7527** en calidad de presidente y secretaria respectivamente.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/1977 de 1 de abril y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo,

ACUERDA

Autorizar el depósito de la modificación de los estatutos de la Asociación de Comerciantes y Empresarios de Camargo en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

2019/9237

CVE-2019-9237

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9238 *Resolución por la que se acuerda el depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (ADMEC), con número de depósito 39000011.*

Se ha presentado, en fecha 30 de septiembre de 2019, solicitud de depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (ADMEC) (Depósito número 39000011), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando dicha modificación a la totalidad de sus estatutos.

Su ámbito territorial de actuación será la Comunidad Autónoma de Cantabria y el ámbito personal estará constituido por aquellas mujeres que puedan adquirir la condición de empresarias por tener capacidad legal para el ejercicio de actividades empresariales y las desarrollen con carácter habitual, siendo los firmantes del acta de modificación estatutaria, doña Eva Fernández Cobo, con DNI número ***9181**y doña María del Carmen Rodríguez Álvarez con DNI número ***4144** en calidad de presidenta y secretaria respectivamente.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/1977 de 1 de abril y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo,

ACUERDA

Autorizar el depósito de la modificación de los Estatutos de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cantabria (ADMEC) en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

2019/9238

CVE-2019-9238

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9239 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Alpa Alimentos Frescos, SLU, por el que se aprueba la modificación de determinadas cláusulas del convenio aplicable, y la prórroga del convenio de aplicación con vigencia hasta 2023.*

Código 39100241012015

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa Alpa Alimentos Frescos SLU, de 8 de julio de 2019, por el que se Aprueba la Modificación de determinadas Cláusulas del Convenio Aplicable, y la Prórroga del Convenio de Aplicación con vigencia hasta 2023, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

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

Santander, 15 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9239

REUNIÓN EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN DE ALPA, S.L.

Por parte de la Empresa:

Alberto Mediavilla
Miguel Esteve
Juan Carlos Barragán
Eli Larumbe

Por parte del Comité:

Ramón Pérez (UGT)
Esteban Mateos (UGT)
German Martín (UGT)
Endika Peñafiel (CC.OO.)
Igor Martínez (CC.OO.)

En Sámano, siendo las 14:30 horas del día 8 de julio de 2019, comenzamos la reunión extraordinaria fijada para tratar la propuesta que el Comité de Empresa presentó el 12 de marzo. La Empresa, haciéndose eco de las demandas de los trabajadores representados por el Comité, y tras un periodo de negociaciones, traslada una propuesta de acuerdo que es ratificado por los trabajadores en asamblea celebrada el 2 de julio. Este acuerdo asienta el objetivo de trabajadores y empresa en seguir haciendo de la plataforma de Alpa Sámano un almacén referente en productividad, eficiencia y futuro.

Por todo ello, una vez aprobado por los trabajadores por mayoría, la Dirección y el Comité de Empresa de ALPA CANTABRIA, S.L.

ACUERDAN:

Elevar a definitivo el preacuerdo firmado el 18 de junio que se reproduce a continuación:

Siempre que se mantengan los criterios organizativos que tenemos en la actualidad (banco de horas…), es decir como estamos ahora:

1. **PRORROGAR MEDIANTE PACTO LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L.U. PARA CANTABRIA QUE FINALIZABA EN DICIEMBRE DE 2022 UN AÑO MÁS HASTA DICIEMBRE DE 2023.**

2. **INCREMENTO SALARIAL**:
   Desde el 1 de enero de 2019, se aplicará una subida del salario base de los grupos del 2% sobre las tablas del 2018.
   Para los siguientes años de vigencia del pacto, 2020, 2021, 2022 y 2023 el salario base de los grupos se incrementará cada año con el IPC real del año anterior más 0,5. Si el IPC fuera 0 o negativo se aplicaría el 0,5%.

3. **PRIMA DE COMPETITIVIDAD (SUSTITUYE AL BONUS DEL CONVENIO ARTÍCULO 21):**
   Igual a un 0,5% no consolidable del salario bruto total del grupo profesional (salario base, anticipo de IT y plus de flexibilidad/disponibilidad) del año si las ventas del grupo a igualdad crecen ese año por encima del IPC, y se cumple un objetivo de productividad del almacén pendiente de definir. En caso de que corresponda el pago del incentivo se hará en la nómina de febrero. El colectivo beneficiado por este incentivo será el mismo que el del bonus por resultado del artículo 21 del convenio.
   Para el año 2018, al no haberse fijado aún el ratio de productividad, se tendrá solo en cuenta el criterio de las ventas del grupo a igualdad. Al haber sido en 2018 las ventas del grupo a igualdad superiores al IPC este año 2019 se abonará la prima de competitividad del año 2018.

4. **NOCTURNIDAD**:
   Desde el 1 de julio de 2019, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana tendrán un incremento adicional a lo pactado en el art. 17 del

CVE-2019-9239

Convenio Colectivo del 5% (resultando un plus de nocturnidad del 25%). Ese 25% de incremento de la hora nocturna se aplicará sobre el salario bruto total del grupo profesional (salario base, anticipo de IT y plus de flexibilidad/disponibilidad).

5. **COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE FESTIVOS**:
Desde el 1 de julio, los trabajadores que presten servicios alguno de los 12 festivos de ámbito nacional y Autonómico de Cantabria o los 2 locales de Castro Urdiales, además de lo establecido en el Convenio Colectivo percibirán un Complemento por trabajo en Festivo equivalente al 115% del salario bruto total hora del grupo profesional (salario base, anticipo de IT y plus de flexibilidad/disponibilidad). Las horas que se realicen en festivo se pasarán al banco de horas.

6. **VACACIONES**:
Desde 2020 el cómputo de las vacaciones será de 28 días laborales (contados de lunes a sábados) en vez de 32 naturales.

7. Las condiciones pactadas en este acuerdo, a efectos de su aplicación, forman un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente. En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus Condiciones, el acuerdo quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo proceder las partes firmantes a la completa reorganización de la misma.

Los atrasos generados con el siguiente acuerdo (subida 2019) y el pago de la prima de competitividad se abonará con la nómina de julio de 2019.

El presente Acuerdo se registrará en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria

2019/9239

CVE-2019-9239

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9240 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el periodo 2017-2020.*

Código: 39000395011982.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector de Fabricación de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de 13 de septiembre de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 2017 a 2020, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9240

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Autonómico, de un lado, el sector de Empresas de Derivados del Cemento de Cantabria, integrado en la Asociación de Constructores y Promotores de Cantabria, en representación empresarial, y, de otro, la Federación Cántabra de la Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (UGT-FICA) y la Federación de la Construcción y Servicios de CC.OO. de Cantabria, como representación sindical.

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo 1. ***Ámbito.***

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas y para todos los trabajadores que se dediquen a la fabricación de derivados del cemento en Cantabria, y que están comprendidos dentro de las actividades amparadas en el VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE núm. 5 del 5 de enero de 2018.

Artículo 2. ***Vigencia.***

El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020.

Artículo 3. ***Denuncia.***

La denuncia del presente Convenio se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

Una vez finalizada la vigencia citada y al objeto de evitar el vacio normativo, continuará vigente el Convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. ***Vinculación a la totalidad y derechos adquiridos.***

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, en cómputo anual, o que puedan existir entre empresas y trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5. ***Principio de complementariedad.***

Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en sus propios términos en todo lo no previsto en el presente Convenio Autonómico.

CVE-2019-9240

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. ***Comisión Paritaria de Interpretación.***

La Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por dos miembros en representación de los empresarios y dos en representación de los trabajadores, designados por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la conformidad de la mitad más uno de sus vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio y se reunirá cuando lo considere conveniente, levantándose acta de cada reunión que se celebre.

Artículo 7. ***Funciones de la Comisión Paritaria de interpretación.***

Sus funciones serán las mismas que las establecidas en el art.15 del VII Convenio General, aplicadas al ámbito funcional de este Convenio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 8. ***Forma del contrato.***

La admisión de trabajadores en las Empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio colectivo aplicable.

Artículo 9. ***Período de prueba. Tiempo máximo y desarrollo.***

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1: Seis (6) meses.
Grupos 2 y 3: Tres (3) meses.
Grupo 4: Dos (2) meses.
Grupos 5, 6 y 7: Un (1) mes.
Grupo 8: Quince (15) días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla,

CVE-2019-9240

excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 10. ***Modalidades de contratación.***

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio colectivo.

Artículo 11. ***Contrato fijo de plantilla.***

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 12. ***Contrato a tiempo parcial.***

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 8 del presente Convenio Colectivo Autonómico, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

2.º Asimismo deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3.º Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. ***Contratos en prácticas y de formación.***

1. Contrato en prácticas.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en los arts. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y 22.1 del Convenio General.

2. Contratos para la formación y el aprendizaje.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012, de 9 de noviembre, disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.

B) En las tablas salariales del presente Convenio se fijan los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas

CVE-2019-9240

sectoriales del Convenio Colectivo General vigentes en cada momento. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el art. 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

C) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 14. ***Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.***

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y, por lo tanto, no habituales.
c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el art. 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.
b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 15. ***Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.***

1. Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos

CVE-2019-9240

calculados sobre las tablas de Convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo Autonómico el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación por grupos profesionales

Artículo 16. ***Criterios generales.***

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

1. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

2. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

3. Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

4. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de los

CVE-2019-9240

trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos: Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia: Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa: Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

CVE-2019-9240

VI. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.
b) Naturaleza del colectivo.
c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8, cuyas características son las siguientes:

Grupo 0.

Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Director general.
Director división.
Director gerente.

Grupo 1.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.
Titulados superiores.

CVE-2019-9240

Empleados:

Director administración.
Director financiero.
Director comercial.
Director marketing.
Director RR. HH.
Director producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.
Jefe ventas.
Jefe compras.
Jefe personal.
Jefe producción.
Jefe fábrica.
Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

CVE-2019-9240

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo. Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.
Técnico control calidad.
Técnico prevención RR. LL.
Delineante 1.ª

Empleados:

Oficial 1.ª administrativo.
Técnico comercial.
Comercial hormigón.
Comercial/Viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.
Jefe taller.
Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
Analistas de aplicaciones informáticas.
Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
Inspectores o supervisores de la red de ventas.
Vendedores especializados.

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

CVE-2019-9240

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2.ª
Analista laboratorio.
Empleados: Oficial 2.ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.ª oficio.
Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
Dosificador planta hormigones.
Conductor camión hormigonera.
Gruista torre.
Operador de grúa móvil.
Carretillero mayor de 15.000 kg.
Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

CVE-2019-9240

Puestos de trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.
Dependiente.
Conserje.

Operarios:

Oficial 2.ª oficio.
Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.
Mezclador de hormigones.
Carretillero.
Operador de puente grúa.
Conductor de palas.
Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

CVE-2019-9240

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.

Empleados: Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.
Especialista.
Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.
Moldeador manual.
Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Laborante de hormigones.

Empleados: Portero.

Operarios:

Peón especialista.
Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
Trabajos de verificación de la producción.

CVE-2019-9240

Grupo 8.

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

Operarios:

Peón.
Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.
Operaciones de carga y descarga manuales.
Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO V

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

I. Movilidad funcional ordinaria: Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria: La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

CVE-2019-9240

a) Movilidad funcional descendente: La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador y se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, unido a ello no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente: Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 18. ***Movilidad geográfica.***

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos.
b) Traslados.

Artículo 19. ***Desplazamientos.***

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año. Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

CVE-2019-9240

a) Representantes legales de los trabajadores.
b) Personas con discapacidad física o psíquica.
c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos: El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en los restantes casos los plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días.
B = De 16 a 30 días.
C = De 31 a 90 días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C
Dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.....	24	72	72
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado español	72	72	72

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo el trabajador informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el art. 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el Convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

CVE-2019-9240

Artículo 20. ***Condiciones de los desplazamientos.***

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Artículo 21. ***Traslados.***

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos, 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo IV.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

CVE-2019-9240

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma región o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de traslados entre comunidades y/o provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 22. ***Desplazamientos y traslados voluntarios.***

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 23. ***Supuestos especiales.***

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Artículo 24. ***Otros supuestos de traslados.***

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.
2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 25. ***Jornada.***

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.
B) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.
C) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, es fijada en el calendario laboral.
D) Se establece un calendario laboral orientativo que figura como anexo VI del presente Convenio.
E) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.
F) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible su propio calendario laboral o, en su caso, el calendario laboral tipo u orientativo pactado en este Convenio.

CVE-2019-9240

Artículo 26. ***Distribución de la jornada.***

1. De conformidad con lo previsto en el art. 3 del Convenio General, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo I del presente Convenio colectivo.

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

Artículo 27. ***Prolongación de la jornada.***

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales, el tiempo empleado para tal menester que exceda

CVE-2019-9240

de la jornada ordinaria se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 28. ***Turnos y relevos.***

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. ***Horas extraordinarias.***

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 25, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 26.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 30. ***Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.***

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

CVE-2019-9240

Artículo 31. ***Vacaciones.***

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

-Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

-Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48, del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 32. ***Estructura económica.***

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La retribución anual pactada en este Convenio es la que se especifica en las tablas anexas para cada grupo profesional con arreglo a las percepciones y complementos que se indican a continuación, para cuya elaboración se han tomado en consideración los criterios contenidos en el art. 41 del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

CVE-2019-9240

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales: De puesto de trabajo. De cantidad o calidad de trabajo. Pagas extraordinarias. Vacaciones. Complementos de Convenio. Horas extraordinarias. Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Artículo 33. ***Distribución/composición de la estructura económica.***

Las retribuciones establecidas en este Convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad: La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75% del total anual, de las tablas del Convenio por cada grupo profesional.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 41 del Convenio General del Sector no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del presente Convenio para el grupo 8. Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 34. ***Devengo de salario.***

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías establecidas en las tablas de retribuciones anexas al presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 35. ***Pago del salario.***

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo II del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

CVE-2019-9240

Artículo 36. ***Salario base.***

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 37. ***Salario hora ordinaria.***

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en las tablas salariales, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 38. ***Complementos por puesto de trabajo.***

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 39. ***Complemento por penosidad, toxicidad peligrosidad.***

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 40. ***Complemento de nocturnidad.***

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

CVE-2019-9240

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

-Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

-El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 41. ***Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.***

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 42. ***Gratificaciones extraordinarias.***

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

La estructura de dichos complementos será de acuerdo con los siguientes criterios:

-Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

-La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas salariales, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 43. ***Vacaciones.***

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

CVE-2019-9240

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 44. ***Complemento de Convenio.***

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas salariales.

Artículo 45. ***Horas extraordinarias.***

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que, si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 46. ***Complemento personal de antigüedad.***

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

CVE-2019-9240

En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, a los solos efectos de carácter informativo figura en tabla anexa el importe anual en euros, por grupos, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de este Convenio, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 47. ***Plus de distancia.***

El plus de distancia se devengará en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente sobre la materia, y se abonará a razón de 0,23 € por kilómetro durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

El plus de distancia viene a sustituir al denominado como complemento no salarial en el art. 56 del VII Convenio Colectivo General.

Artículo 48. ***Dietas/medias dietas.***

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

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

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

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

No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

El importe de la dieta completa será de 31,89 € y de la media dieta será de 11,94 €.

Artículo 49. ***Disposiciones comunes.***

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 50. ***Absorción y compensación.***

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en el mismo, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo IV, Clasificación profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

CVE-2019-9240

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 51. ***Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio Autonómico.***

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el art.87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CVE-2019-9240

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 52. ***Régimen disciplinario.***

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

Artículo 53. ***Graduación de faltas.***

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 54. ***Faltas leves***.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 55. ***Faltas graves.***

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

CVE-2019-9240

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 56. ***Faltas muy graves.***

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en le desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

CVE-2019-9240

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 57. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 58. *Sanciones.*

1.º Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
b) Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
b) La categoría profesional del mismo.
c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

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

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CVE-2019-9240

Artículo 59. ***Prescripción.***

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 60. ***Expediente contradictorio.***

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

CAPÍTULO IX

Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo

Artículo 61. ***Condiciones generales.***

1. Exposición de motivos.– Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos. Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este Convenio.

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.– La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, de ámbito estatal, estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC. OO. Construcción y Servicios y UGT-FICA) y seis de la representación empresarial (FEDCAM, ANEFHOP Y ANDECE) firmantes del Convenio General. Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

CVE-2019-9240

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.
- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
- Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.
- Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
- Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurran.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva.–Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

CVE-2019-9240

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los arts. 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.– El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el art. 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud.–Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo.

Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

CVE-2019-9240

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de ser trabajadores a turnos, los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación.– Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio, de conformidad con el art. 19 de la LPRL, los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el art. 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

CVE-2019-9240

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

-Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
-Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
-Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

-Técnicas preventivas de oficio y función.
-Medios, equipos y herramientas.
-Interferencias en actividades.
-Derechos y obligaciones.
-Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 62. ***Delegados de Prevención.***

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.
Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

-De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
-De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

-De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
-El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 63. ***Comité de Seguridad y Salud.***

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de

CVE-2019-9240

prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el art. 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 64. ***Situaciones especiales de riesgo.***

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el art. 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente, durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 65. ***Derecho a expediente contradictorio.***

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado,

los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

CVE-2019-9240

CAPÍTULO X

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 66. ***Permisos y licencias.***

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias del Anexo IV.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se encuentren formalmente constituidas.

Artículo 67. ***Excedencia forzosa.***

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 68. ***Excedencia voluntaria.***

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos progenitores trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan 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, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 69. ***Excedencia especial.***

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia.

CVE-2019-9240

Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

3. Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Artículo 69 bis. ***Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.***

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante los periodos que normativamente se establezcan.

CAPÍTULO XI

Representación colectiva

A) De la representación de los trabajadores

Artículo 70. ***Comités de empresa y delegados de personal.***

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 72.

Artículo 71. ***Elecciones sindicales. Candidatos.***

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. ***Crédito horario.***

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

CVE-2019-9240

Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
Centros de 751 o más trabajadores: Cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses. Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo X «Permisos, Licencias y Excedencias» de este Convenio (ver cuadro de licencias). Aquellos convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un crédito horario mensual superior al que se fija en este artículo para los delegados de personal y miembros del comité de empresa lo mantendrán.

Artículo 73. ***Derecho de reunión***.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

CVE-2019-9240

B) De los sindicatos

Artículo 74. ***Delegado sindical.***

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

-Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

-Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

-Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

-Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

-Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

-Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

-Reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

-Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 72 de este Convenio.

CVE-2019-9240

Artículo 75. ***Cuota sindical.***

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 76. ***Excedencias sindicales.***

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso. El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO XII

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 77. ***Dirección y control del trabajo.***

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia, tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

CVE-2019-9240

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quiénes corresponda.

Artículo 78. ***Prestación del trabajo.***

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 79. ***Trabajo «a tiempo o jornada».***

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales anexas, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

CVE-2019-9240

Artículo 80. ***Trabajo a tarea.***

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 81. ***Trabajo a destajo.***

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 82. ***Trabajo a prima o incentivo.***

Las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos. Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 83. ***Organización científica del trabajo.***

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

CVE-2019-9240

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán

establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 84. ***Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.***

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 85. ***Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.***

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio. Los

CVE-2019-9240

representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria. Transcurridos 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 86. ***Revisión o modificación de los sistemas.***

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIII

Formación profesional

Artículo 87. ***Regulación.***

Las organizaciones firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE del 5), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como a lo dispuesto en el Capítulo XIV del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE núm. 5 del 5 de enero de 2018, en sus arts. 96 al 101.

CVE-2019-9240

CAPÍTULO XIV

Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 88. ***Procedimiento.***

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente, las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

3.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: la prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

5.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

6.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

7.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CVE-2019-9240

CAPÍTULO XV

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 89. ***Regulación.***

En materia de solución extrajudicial de conflictos se estará a lo dispuesto en el art. 103 del Capítulo XVI del Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO XVI

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 90. ***Indemnizaciones.***

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, años 2017 a 2020: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 91. ***Complementos por incapacidad temporal.***

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

CVE-2019-9240

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientas dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemente de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Artículo 92. ***Jubilación parcial mediante contrato de relevo.***

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

CAPÍTULO XVII

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 93. ***Regulación.***

En esta materia se estará a lo dispuesto en los arts. 107 y 108 del Convenio General.

Disposición final primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

Partiendo de la base de la tabla salarial de 2016 (BOE 6 de abril de 2017):

CVE-2019-9240

A. Cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales y tabla salarial definitiva para 2016

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2016 – Euros
XII	8 (*)	17.158,22
XI	7	17.415,59
X	6	17.676,83
IX	5	17.941,97
VIII	4	18.211,11
VII	3	18.793,87
VI		
V	2	20.147,02
IV		
III		
II	1	20.670,83

(*) Fórmula de cálculo de remuneraciones brutas para 2016:

Grupo 8 = Remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2015 + 1,00%.

Se conviene en referir los incrementos salariales de 2017 a 2020 a la evolución del consumo de cemento publicada por el INE, siendo de partida 11.197.889,4 Toneladas de consumo de cemento en el año 2016, y se acuerda la siguiente tabla:

Aumento anual de consumo de cemento en Tn		Incremento salarial
De	Hasta	
0	800.000	1,00%
800.001	1.200.000	1,25%
1.200.001	1.600.000	1,50%
1.600.001	2.000.000	1,75%
2.000.001	2.400.000	2,00%
2.400.001	2.600.000	2,25%
	<2.600.000	2,50%

Una vez conocido el incremento anual de consumo de cemento, se procederá a actualizar las tablas salariales de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, con efectos económicos de uno de enero de cada uno de dichos años.

En el caso excepcional de que no se diese un aumento anual de consumo de cemento, sino un decrecimiento del consumo anual de cemento, se trataría en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

ANEXO I

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VI, art. 26.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB: Salario base.
AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

CVE-2019-9240

PI: Posibles pluses individuales o complementos personales.
CC: Complemento de Convenio.
CP: Complementos de puesto de trabajo.
CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.
GE: Gratificaciones extraordinarias.
V: Importe de las Vacaciones anuales.

ANEXO II

De acuerdo con lo establecido en el art. 35 del presente Convenio, el modelo de recibo de salarios válido en el sector de derivados del cemento se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en la Orden ESS/2003/2014, de 29 de octubre incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa. Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VII de este Convenio y se especificarán y relacionarán en el recibo de salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

ANEXO III

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º El procedimiento de refundición será el siguiente: Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación entre las partes firmantes del Convenio.

CVE-2019-9240

ANEXO IV

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

CVE-2019-9240

ANEXO V

Clasificación profesional. Tabla orientativa

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo.	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior.	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR. HH. Director Producción.	
III IX V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1.ª Jefe sección organización 1.ª Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2.ª Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2.ª Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI VII	Oficial administrativo 1.ª Delineante 1.ª Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.ª Técnico de organización 1.ª Delineante 2.ª Técnico organización 2.ª Práctico de topografía 2.ª Analista 1.ª Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1.ª	Oficial 1.ª Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones.

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
VIII	Oficial administrativo 2.ª Corredor de plaza. Oficial 1.ª de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.ª	4	Delineante 2.ª Analista Laboratorio.	Oficial 2.ª Administrativo.	Oficial 1.ª Oficio. Conductor vehículos mayor de 7.500 kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 kg. Gruista de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.ª de oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2.ª Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.ª	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3.ª Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.
XI	Especialistas de 2.ª Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII XIII	Peón ordinario. Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.

CVE-2019-9240

ANEXO VI

Calendario Laboral Orientativo del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria

DIAS	AÑO 2017											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	DOM	8	8	SAB	F-N	8	SAB	8	8	DOM	F-N	8
2	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
3	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
4	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
5	PTE	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
6	F-N	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F-N
7	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	PTE
8	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	F-N
9	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
10	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
11	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
12	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	F-N	DOM	8
13	8	8	8	F-N	SAB	8	8	DOM	8	PTE	8	8
14	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	PTE	8	SAB	8	8
15	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	F-N	F-C	DOM	8	8
16	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
17	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
18	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
19	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
20	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
21	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
22	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
23	8	PTE	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
24	8	PTE	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
25	8	SAB	SAB	8	8	DOM	F-L	8	8	8	SAB	F-N
26	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
27	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
28	SAB	8	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8	8
29	DOM	---	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
30	8	---	8	DOM	8	8	DOM	F-L	SAB	8	8	SAB
31	8	---	8	---	8	---	8	8	---	8	---	DOM
T.H.	160	144	184	144	176	176	152	160	160	160	168	136
DIAS	20	18	23	18	22	22	19	20	20	20	21	17

F-N: Fiesta Nacional, F-C: Fiesta de la Comunidad, F-L: Fiesta Local, PTE: Puente.

HORAS DE CALENDARIO 1.920 horas

HORAS DE VACACIONES 21 días x 8 horas - 168 horas

HORAS DE VACACIONES (excepcionales 2017) 2 días x 8 horas **- 16 horas**

TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo) 1.736 horas DIAS DE PLUS CONVENIO= 240 días – 23 días de vacaciones **= 217 días**

CVE-2019-9240

"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 o puente, 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 2017.

Excepcionalmente para el año 2017, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se establece el disfrute de dichas horas como vacaciones. En concreto, durante el año 2017, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirá a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, siendo retribuidos 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 2017. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo."

ANEXO VII

Tablas salariales y no salariales

TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA
AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	38,57	10,12	1.451,05	1.253,87	1.253,87	19.075,78
4 Oficial 1ª oficio	37,16	10,12	1.404,50	1.217,57	1.217,57	18.484,28
5 Oficial 2ª oficio	36,38	10,12	1.400,66	1.213,55	1.213,55	18.211,10
6 Ayudante oficio	35,69	10,12	1.380,85	1.204,47	1.204,47	17.941,98
7 Peón especial.	34,92	10,12	1.387,19	1.197,70	1.197,70	17.676,83
8 Peón ordinario	34,22	10,12	1.381,92	1.186,97	1.186,97	17.415,60

CVE-2019-9240

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL
AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.555,26	199,21	1.754,49	1.470,27	1.470,27	23.994,20
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.238,91	199,21	1.825,20	1.402,35	1.402,35	20.449,22
3 Oficial 1ª adm. Delineante 1ª	1.159,27	199,21	1.601,84	1.265,33	1.265,33	19.075,78
4 Oficial 2ª adm. Delineante 2ª	1.115,84	199,21	1.565,19	1.226,77	1.226,77	18.484,28
5 Auxiliar adm.	1.094,13	199,21	1.557,78	1.213,29	1.213,29	18.211,10
6 Otros auxiliares	1.072,40	199,21	1.552,23	1.201,02	1.201,02	17.941,98

TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN
AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.072,40	199,21	1.552,23	1.201,02	1.201,02	17.941,98

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS
AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
0	Sin fija Remuneración
1	17,97
2	15,23
3	14,00
4	13,57
5	13,38
6	13,17

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
3	14,09
4	13,66
5	13,43
6	13,20
7	12,97
8	12,77

CVE-2019-9240

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	4,59
2	3,84
3	3,57
4	3,46
5	3,41
6	3,36

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	3,60
4	3,49
5	3,42
6	3,37
7	3,32
8	3,27

Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

DIETAS, ½ DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA

AÑO 2017 (1,5% sobre tablas de 2016)

DIETA COMPLETA: 31,89 € - MEDIA DIETA: 11,94 € - PLUS DE DISTANCIA: 0,23 €/km.

2019/9240

CVE-2019-9240

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9241 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Manantial de Fuencaliente S.A., para el periodo 2019-2020.*

Código 39000162011981.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa Manantial de Fuencaliente, SA, de 11 de septiembre de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio Colectivo con vigencia 2019 a 2020, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9241

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

"MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A."

Preámbulo.- Determinación de las partes

El presente convenio está suscrito por la dirección de la Empresa "Manantial de Fuencaliente" y por el Comité de Empresa de la misma.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Articulo 1º.- Ámbito funcional - El presente convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Manantial de Fuencaliente, S.A. y su personal.

Articulo 2º.- Ámbito Personal - Las presentes normas regirán para todos los trabajadores encuadrados en la Empresa, cualquiera que sea su nivel profesional y funciones.

Articulo 3º.- Ámbito territorial - Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en Solares (Cantabria) y a sus Delegaciones y Sucursales ".

Articulo 4º.- Ámbito temporal – El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2.020.

Una vez finalizado la vigencia del presente convenio, éste quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia alguna por las partes firmantes, debiéndose iniciar las negociaciones del siguiente convenio en el plazo máximo de 3 meses desde la finalización.

El presente convenio se mantendrá íntegramente en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Articulo 5º.- Absorción y compensación - Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las anteriores vigentes en la Empresa.

No obstante, aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual,

CVE-2019-9241

sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, conservarán a título personal tales retribuciones superiores.

Articulo 6º.- Vinculación a lo pactado - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Movilidad del personal, organización del trabajo y clasificación de los trabajadores.

Artículo 7º.- Movilidad Funcional - A los efectos de lo dispuesto en el artículo 9 de este convenio colectivo, la Dirección de la Empresa podrá hacer uso en todo momento de la facultad de movilidad funcional que le confiere el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador afectado por el cambio de puesto se integrará en el nuevo puesto con las condiciones generales propias del mismo.(Horario de trabajo, régimen de turnos, etc.).

Articulo 8º.- Trabajos de superior e inferior nivel profesional - La Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de nivel profesional superior por el tiempo necesario, percibiendo el trabajador el salario y demás complementos correspondientes a tal nivel profesional y reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las causas que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá el salario primitivo.

Así mismo podrá la Empresa destinar a cualquier trabajador a tareas de nivel profesional inferior a la suya por el tiempo necesario y manteniéndole la retribución y demás derechos laborales derivados de su nivel profesional.

Articulo 9º.- Organización del trabajo - Debido a las especiales circunstancias del consumo de agua mineral envasada, único producto de la Empresa y que en gran parte es de temporada, la Dirección podrá organizar el trabajo dentro de las modalidades de jornada establecidas en este Convenio, de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

Articulo 10º.- Clasificación del personal en grupos profesionales y definición de niveles profesional en cada grupo

El encuadramiento de los trabajadores se realizara dentro de los grupos profesionales (de 1 a 5) y dentro de ellos, los distintos niveles responden a las funciones y actividades a desarrollar por el personal de cada uno de ellos

CVE-2019-9241

a) Clasificación por su permanencia.

Atendiendo a su permanencia en el trabajo el personal de la Empresa se clasificará en fijo o temporal.

El personal de carácter eventual se clasificará de acuerdo con las modalidades que estén en vigor en cada momento.

b) Clasificación según la función

En atención a las peculiares funciones de cada uno, los trabajadores de la Empresa estarán clasificados en los siguientes niveles:

GRUPO 1.Personal Técnico

Niveles

- Titulados Superiores
- Titulados de grado medio o diplomados.
- Encargado General
- Encargado de Sección

GRUPO 2. Personal Administrativo

Niveles

- Jefe Administrativo1ª
- Jefe Administrativo 2ª
- Oficial Administrativo 1ª
- Oficial Administrativo 2ª
- Auxiliar Administrativo.

GRUPO 3. Comercial - Ventas

Niveles

- Jefe de Ventas
- Inspector de Ventas,
- Promotor de ventas
- Vendedor.
- Conductor-repartidor

GRUPO 4 - Personal Obrero

Niveles

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª
- Peón

GRUPO 5. - Personal Subalterno

Niveles

- Vigilantes
- Ordenanzas
- Personal de limpieza

10.2 Definición de las distintos niveles

CVE-2019-9241

4

Grupo 1 - Personal Técnico

- Titulados superiores.- Son los Empleados que con título de Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, realizan en la Empresa las funciones inherentes a su titulación.

- Titulados de grado medio o diplomado.- Son los empleados que con posesión del Título de la Escuela Universitaria o Técnica de grado medio, realizan las funciones de su titulación.

- Encargado General.- Es el Empleado designado libremente por la Empresa que bajo las órdenes del Director o los representantes de la misma ejerce los servicios de coordinación entre las distintas secciones de ella, transmitiendo órdenes de la Dirección y ostentando mando sobre el personal obrero y subalterno y con responsabilidad directa ante la Dirección de la Empresa.

- Encargado de Sección.- Es el Empleado que bajo las órdenes del Encargado General, dirige los trabajos de una sección determinada dentro de la Empresa, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realicen los grupos de trabajadores a sus órdenes, así como el mando, vigilancia y disciplina del personal que compete a su sección.

Grupo 2. Personal administrativo

- Jefe Adtvo. 1ª.- Es el Empleado designado libremente por la Empresa que a las órdenes inmediatas de la Gerencia o Dirección, lleva la responsabilidad directa de un departamento administrativo.

- Jefe Adtvo. 2ª.- Es el Administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de 1ª respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales y auxiliares y demás personal que de él dependa y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

- Oficial Adtvo. 1ª.- Es el Empleado mayor de 18 años, con servicios determinados a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular las funciones de taquimecanografía , despacho de correspondencia,

CVE-2019-9241

trabajos auxiliares de contabilidad, cuentas corrientes de clientes, etc.

- Oficial Adtvo. 2ª.- Es el Empleado mayor de 18 años, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, auxilia al

  Oficial de 1ª en sus trabajos, cuidad de la organización de archivos y ficheros y realiza otros trabajos similares, como redacción de facturas, cálculo y confección de liquidaciones de la Seguridad Social, etc.

- Auxiliar Adtvo.- Se consideran auxiliares los Empleados mayores de 18 años que sin iniciativa y responsabilidad resolutiva se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Grupo 3 - Comercial - Ventas

- Jefe de Ventas.- Es el Empleado que habitualmente tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas, programando los itinerarios de desplazamiento del personal a sus órdenes, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse, siguiendo las directrices y previa aprobación que reciba de la Dirección Comercial o Gerencia de la Empresa.
  El Jefe de Ventas tendrá a sus órdenes directas al Inspector de Ventas y Vendedores.

- Inspector de Ventas.- Es el Empleado que, dependiendo del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección Comercial, en otro caso, realiza gestiones de ventas, lleva a cabo visitas, viajes, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicio de pedidos.

- Promotor Ventas.- Es el empleado que en posesión de los conocimientos necesarios y dependiendo directamente del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección Comercial, en otro caso, realiza gestiones de ventas llevando a cabo visitas, toma nota de pedidos y realiza cuantas tareas conlleve el seguimiento de los clientes, rindiendo cuentas a sus superiores.

CVE-2019-9241

- Vendedor.- Es el Empleado que en posesión de los conocimientos necesarios para su misión en viajes de ruta previamente señalados, ofrece las mercancías, toma nota de los pedidos, informa de los mismos, transmite los encargos que recibe, cobra las facturas que le indican, rindiendo cuentas ante sus superiores.

- Conductor-Repartidor.- Es el empleado que en posesión del correspondiente permiso de conducción y contando con la suficiente pericia en el manejo del vehículo de reparto, prepara la carga de la mercancía a repartir, confecciona notas a los clientes, entrega la mercancía y la correspondiente nota a los clientes, cobra las notas a estos últimos rindiendo cuentas a sus superiores, realiza la descarga de los vehículos de reparto y se encarga de que el vehículo que conduce esté en perfectas condiciones de uso, mantenimiento y al día de los correspondientes permisos.

  El personal con carácter temporal que se contraten, para la misma función, se les asignará la nivel profesional de Oficial de 2ª del grupo 4-personal obrero.

  Para el ascenso de nivel profesional de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª se aplicará el mismo criterio existente en la empresa para el resto del personal.

Grupo 4 -Personal Obrero

- Oficial de 1ª.- Son los trabajadores que en posesión del título o conocimientos propios de cualquiera de los denominados oficios clásicos (mecánicos, electricistas, carpinteros, etc.) realizan funciones propias de su especialidad con la máxima precisión, eficacia y rendimiento.

  También tendrán esta nivel profesional los trabajadores que sin estar en posesión de uno de los llamados oficios clásicos tienen los conocimientos suficientes para desempeñar con la máxima precisión, eficacia y rendimiento cualquiera de los puestos de trabajo de las distintas secciones de producción de la Empresa (fabricación de envases, embotellado, almacenaje, transporte, etc.).

- Oficial de 2ª.- Son los trabajadores que en posesión de título o conocimiento propios de cualquiera de los oficios clásicos a los que antes se ha hecho referencia, realizan

CVE-2019-9241

7

las funciones propias de su especialidad con la debida precisión, eficacia y rendimiento, aunque sin llegar a las exigibles a los Oficiales de 1ª

También tendrán esta nivel profesional los trabajadores que sin estar en posesión de uno de los llamados oficios clásicos tienen los conocimientos suficientes para desempeñar con la máxima precisión, eficacia y rendimiento una pluralidad de puestos de producción, sin comprenderlos todos, o bien para desempeñar todos los puestos de producción,(fabricación de envases, embotellado, almacenaje, transporte, etc) con la debida precisión, eficacia y rendimiento, aunque sin llegar a los exigibles a los Oficiales de 1ª.

- Oficial de 3ª.- Tendrá esta nivel profesional el personal de nuevo ingreso, tanto en oficios clásicos como en puestos de producción, y hasta que adquieran los conocimientos precisos para desempeñar los trabajos propios del Oficial de 2ª.

- Peón.- Son aquellos operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Grupo 5 - Personal Subalterno

- Personal de limpieza.- Como su nombre indica, son los encargados del aseo de los locales de uso general y los destinados a Oficinas y despachos. También se ocupará del servicio de lavandería de las prendas de trabajo del personal de la Empresa.

Los niveles definidos anteriormente y comprendidos en la tabla salarial del Convenio no tienen carácter exhaustivo, sino meramente enunciativo y, por tanto, la Empresa queda facultada libremente para cubrir o no las mismas.

A los trabajadores temporales con nivel profesional de peón, se les ɜrá la nivel profesional de Oficial 3ª en la primera renovación que se haga ɔntratos.

CVE-2019-9241

Artículo 11º.- Contratación de nuevos trabajadores..- La contratación de nuevos trabajadores, se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

A los efectos previstos en el Artº 15, a) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, los contratos o pedidos que se reciban para la preparación y venta de productos concretos y determinados, incluido el embotellado y distribución del agua mineral en sus distintas presentaciones, en relación a dichos pedidos.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada de Trabajo

Artículo 12º.- Jornada anual y horarios.- La jornada de trabajo del personal incluido en este convenio colectivo será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2019 y 2020.

Los días que correspondan al exceso de jornada, serán disfrutados de común acuerdo entre la empresa y trabajadores, o bien acumulados a las vacaciones anuales reglamentarias.

Los días 24 y 31 de diciembre del año 2019 y 2020 no se trabajará.

Cuando la jornada se realice de forma continua, los trabajadores disfrutarán dentro de la misma de 20 minutos de descanso para el bocadillo, cuyo tiempo se considerará como de trabajo efectivo.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Horario General.

El horario para el personal de producción y el de directo contacto con la misma y sus servicios de mantenimiento en factoría, será indistintamente en jornada discontinua de 8 a 12,30 de la mañana y de 14 a 17,30 por la tarde, o en jornada continua, de 6 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 6 de lunes a viernes.

Para el personal administrativo y técnico relacionado con la producción y su servicio, el horario será flexible, de acuerdo con lo siguiente:

Entrada por la mañana de 8 a 9. Salida por la tarde de 17 a 18, con una hora de descanso por el mediodía par la comida, de lunes a viernes.

- Otros horarios y turnos:

Para los diferentes puestos de trabajo que por sus características lo precisen, regirán los siguientes:

CVE-2019-9241

Calderas.- El personal que trabaja en este puesto, cuando funcionan los trenes de embotellado, efectuarán alternativamente por semanas el siguiente horario:

La semana que tenga a su cargo la puesta en funcionamiento y atención de las calderas: De lunes a viernes de 8 a 12,30 por la mañana y de 14 a 17,30 por la tarde

Cuando en producción se trabaje a turnos el horario se ajustará a las necesidades de dicho trabajo.

Control de Calidad.- El personal de esta sección que efectúe el trabajo de esterilización y desincrustación de instalaciones, hará el siguiente horario cuando funcionen los trenes de embotellado: De lunes a viernes de 4 a 12

Cuando en producción se trabaje a turnos el horario se ajustará a las necesidades de dicho trabajo.

Articulo 12 .- Fabricación de envases de plástico PET.- El personal destinado en este departamento tendrá los horarios y turnos siguientes:

De 6 a 14; de 14 a 22 y de 22 a 6, de lunes a viernes alternando por semanas los tres turnos rotativamente.

Si por necesidades de producción fuera necesario trabajar sábados y domingos, todos los trabajadores de esta sección lo harán de forma rotativa disfrutando los dos días de descanso semanal correspondientes, conforme a la legalidad vigente.

No obstante, si la necesidad de trabajar en sábado, domingo o festivo se produjera una o dos veces al mes, como máximo, los trabajadores afectados podrán optar entre el descanso semanal, en la forma señalada en el párrafo anterior, o que se les abonen tales horas como extraordinarias

Personal de Distribución y Reparto.- Los trabajadores destinados a estas funciones realizarán su jornada de trabajo de manera flexible para la debida atención al servicio, de acuerdo en todo momento con las instrucciones de la Dirección y sin que en ningún caso su jornada laboral ordinaria exceda de las horas anuales de trabajo efectivo, señaladas en el primer párrafo de este artículo.
Articulo 13º.- Flexibilidad laboral.- Según legislación vigente.

Articulo 14º.- Tiempo de trabajo.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y no desde el momento del fichado en la tarjeta de control de entrada y salida. Fichado que, no obstante, estarán así mismo obligados a realizar todos los trabajadores.

CVE-2019-9241

10

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

1) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio.

2) Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes incrementos sobre el valor de la hora ordinaria:

   Horas extras de lunes a viernes: 20% sobre la hora ordinaria
   Horas extras en sábado: 50% sobre la hora ordinaria
   Horas extras domingos y festivos: 75% sobre la hora ordinaria

3) De acuerdo con lo previsto en el Art. 35.4 del E.T. dadas las peculiares características de la actividad de la Empresa y la incidencia que la campaña de verano representa en la economía de la misma, durante tal periodo la Dirección de la Empresa podrá establecer el trabajo en horas extraordinaria, incluso sábados y domingos para el equipo de trabajo que se precise.

4) Este trabajo en horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo en los supuestos en los que no se cubran las necesidades de la empresa a través de la voluntariedad, en cuyo caso serán obligatorias y rotatorias entre los trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO

Vacaciones, licencias, permisos.

Artículo 16º.- Vacaciones.- Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso, antes de que finalice el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En el caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Cuando el periodo de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el ART.48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le

CVE-2019-9241

correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente cuando el periodo de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal debida a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Articulo 17º.- Concesión de Vacaciones.- Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando complacer al personal en cuanto al periodo solicitado; si bien la Empresa se reserva la facultad de no concederlas en época de campaña.

Como excepción, al personal de producción, durante el periodo comprendido en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, la empresa concederá vacaciones en dichos meses en las siguientes condiciones.

- Un máximo de 10 días laborables continuados para dos personas por cada quincena, computándose la primera y segunda quincena del mes.

- No podrán coincidir a la vez 2 personas que desarrollen el mismo puesto de trabajo, salvo que la empresa lo permita.

- Se establecerá para ello por parte del Comité de Empresa y con el VºBº de la empresa un calendario, que cumpla los requisitos establecidos en los apartados anteriores.

- Para el orden de dichas vacaciones se pondrán de acuerdo los trabajadores afectados y en caso de que más de un trabajador del mismo puesto elija las mismas fechas, será decidido por sorteo, siendo rotativo en años posteriores.

Articulo 18º.- Época de Campaña.- A los efectos que se derivan de la aplicación del presente Convenio Colectivo, el periodo de mayor actividad productiva estacional de la Empresa o época de campaña es el comprendido por los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Articulo 19º.- Licencias retribuidas.- Los trabajadores avisando con la posible antelación y justificando los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de las retribuciones fijadas en el Convenio, por las causas y tiempo siguiente:

- Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos, 3 días naturales (1).
- Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, 2 días naturales (1)
- Fallecimiento de hijos políticos nietos políticos y hermanos políticos, 2 días naturales (1).

CVE-2019-9241

- Fallecimiento de tíos o tíos políticos, 1 día natural (1)
- Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno u otro cónyuge, nietos y hermanos, 2 días naturales (1).
- Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segunda grado de consanguinidad o afinidad (1)
- Enfermedad grave de hijos políticos, nietos políticos y hermanos políticos, 2 días naturales (1).
- Nacimiento de hijo, 2 días naturales (1)
- Matrimonio del trabajador, 15 días naturales
- Traslado del domicilio habitual, 1 día natural.
- Cumplimiento de un deber de carácter público, el tiempo indispensable.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

Notas: (1) Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto y tenga que pernoctar fuera de su domicilio, el tiempo de permiso podrá ampliarse a 2 días más.

Los días naturales de permiso retribuido se entienden concurrentes en el tiempo con los hechos por los cuales el trabajador tiene derecho al citado permiso, en los casos de muerte o matrimonio. En el resto de los casos se tendrá derecho mientras permanezca el hecho causante de la licencia retribuida.

Lo dispuesto en este artículo afectará a las parejas de hecho, siempre que puedan justificar tal condición mediante cualquier documento de carácter oficial.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se considera enfermedad grave la intervención quirúrgica y la hospitalización.

Artículo 20º.- Permisos no retribuidos.- El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente de una licencia no retribuida de hasta 5 días, en las siguientes condiciones:

- No se concederá esta licencia en los meses de julio y agosto
- No de concederá esta licencia a más de 2 personas al mismo tiempo
- Solamente se concederá a una sola persona al mismo tiempo en cada Sección o Departamento.

Articulo 21º.- Excedencias.-

La excedencia podrá ser:

1.voluntaria: 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

CVE-2019-9241

voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia Forzosa: El trabajador tendrá el derecho a situarse en excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, dicha excedencia dará lugar a con conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel profesional equivalente.

Articulo 22º .- Asistencia a consultorio médico.- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de cabecera de la Seguridad Social en horas coincidentes con las de la jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo que precise para ello, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el médico, en el que deberá constar necesariamente, el horario de consulta, sin cuyo requisito dicho justificante no tendrá valor alguno.

CVE-2019-9241

Cuando por prescripción del médico de cabecera necesitara el trabajador acudir a consulta de un especialista, previa presentación del volante de remisión, se le concederá el permiso en las mismas condiciones que el de asistencia al médico de cabecera.

Así mismo si por voluntad del trabajador enfermo prefiere acudir a otro especialista que no sea al que le envíe el médico de cabecera de la seguridad Social, se le concederá el permiso con las mismas condiciones que si fuera de la seguridad Social.

En las mismas condiciones se concederá el permiso al trabajador, para asistir a consulta médica, acompañando a su cónyuge e hijos en caso de urgente necesidad y que no pueda ser resuelto por otro acompañante.

Articulo 23º.- Faltas al trabajo.- Aquellos trabajadores que falten al trabajo injustificadamente, o por permisos particulares sin derecho a remuneración, se les deducirá junto con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal, de los días festivos, vacaciones y de las pagas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de los que para las faltas injustificadas se establece en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Articulo 24º.- Sueldos y Salarios.- Las remuneraciones establecidas en este Convenio serán las que a continuación se detallan.

Articulo 25º.- Estructura de la remuneración.- Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen: Por periodos de 30 días el personal de devengo mensual, y por los días del mes natural los de devengo diario.

El abono de las retribuciones se efectuará el tercer día laborable del mes siguiente al que corresponda la liquidación y se llevará a cabo a través de entidad bancaria, mediante transferencia bancaria a la cuenta particular del trabajador, o por el medio legal establecido por las entidades bancarias, etc.

Artículo 26º.- Salario base.- Los salarios bases diarios o mensuales para cada uno de los años de este convenio serán los que se detallan a continuación:

Para el año 2019 se incrementara un 2 % sobre la tabla salarial aprobada en el Convenio del año 2018.. La nueva tabla salarial para el año 2019 se recoge en el anexo nº 1.

CVE-2019-9241

Para el año 2020 se incrementará un 2 % sobre la tabla salarial aplicada en el 2019.

Articulo 27º.- Revisión salarial.- .- Si el IPC establecido por el INE o el órgano competente al efecto, supera al 31 de diciembre del 2019 el 1,30 %, se efectuará una revisión consistente en el 100% del exceso de dicho 1,30%.

Si procediese la revisión en el año 2019, se pagará el importe que corresponda en el primer trimestre del año siguiente.

La revisión salarial acordada para el año 2019 será de igual aplicación en el año 2020"

Articulo 28º.- Prima de Reparto.- El Conductor Repartidor cobrará una prima de reparto por todas las "unidades de reparto" que entreguen a nuestros clientes.

La "unidad de reparto" será equivalente a una caja de agua, cerveza, vino, etc, con el siguiente condicionado:

-Un barril de cerveza de 50L se considera como 6 "unidades de reparto"; un barril de cerveza de 30 L se considera como 3 "unidades de reparto" y un barril de cerveza de 20L. se considera como 2 "unidades de reparto.

-Un Pack de 6 botellas de 1 ½ L. se considera como media "unidad de reparto" y un Pack de garrafas de 5 L. se considera como media "unidad de reparto"

La prima a pagar por cada "unidad de reparto" será de 0,07€
Por los formatos retornables se pagará una prima de 0,015€ por "unidad de reparto" vacía entregada en el Almacén de Manantial de Fuencaliente, S.A.

Articulo 29º .- Plus de nocturnidad .- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un incremento por trabajo nocturno de un 30% (treinta por ciento) sobre el salario base del Convenio, siempre que el tiempo trabajado dentro del citado horario fuera más de media jornada.

Si el tiempo de trabajo dentro de dichas horas fuera inferior a cuatro horas, el trabajador percibirá el Plus de Nocturnidad correspondiente a media jornada.

Articulo 30º .- Gratificaciones extraordinarias .- Las gratificaciones extraordinarias para todo el personal afectado por el presente Convenio será de dos al año; una en el mes de diciembre (paga de Navidad) y otra en el mes de julio.

El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base Convenio mas complemento de antigüedad, en su caso, respetando a "título personal" el mayor importe que tuviera reconocido algún trabajador.

CVE-2019-9241

Se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Articulo 31º .- Participación en Beneficios .- Se respetan las condiciones fijadas en el antiguo Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales de fecha 10 de Junio de 1976 (Boletín Oficial del Estado de 23 de Junio de 1976) adaptadas a las actuales circunstancias. Por lo que, en tanto no se regule la forma de hacer efectiva la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, esta Empresa abonará a sus trabajadores una paga anual de beneficios de importe de una mensualidad de sueldo de la nivel profesional del oficial de 2ª, en cantidad uniforme para todo el personal, añadiendo en su caso, la antigüedad que corresponda, pudiendo hacerla efectiva antes del 20 de marzo del año siguiente.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 32º.- Compensación trabajos en festivos .- Todo el personal que trabaje en sábado domingo y festivo, disfrutando del descanso correspondiente percibirá el importe de un día de salario base del convenio más antigüedad por cada sábado domingo o festivo trabajado.

Articulo 33º .- Dietas y desplazamientos .- Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de desplazarse accidentalmente de la localidad en que está ubicada la Factoría a prestar sus servicios en otra localidad situada a más de 5 km., la Empresa abonará las dietas, el alojamiento y los viajes que más abajo se detallan.

Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección o persona en quien delegue. Estas personas conformarán las liquidaciones de viaje que se presenten.

Desplazamiento:

La Empresa designará en cada circunstancia el medio de transporte más idóneo para cada ocasión.

En el caso de autorizarse el uso del automóvil propio, se abonará 0,18 €/Km. Recorrido justificado.

El importe del desayuno queda fijado en 2,50 €. El de comida o cena en 10,- € .El importe de la habitación queda fijado en 20 €.

CVE-2019-9241

17

CAPÍTULO SEXTO

Representación del Personal

Articulo 34º.- Comité de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario, y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que en ningún caso podrá ir en contra de la legislación vigente, remitiendo una copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Empresa.

Articulo 35º.- Función del Comité de Empresa.- Tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colaboración a que se refiere el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Articulo 36 .- Derechos de comunicación .- La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa legalmente elegido para su uso exclusivo, un tablón de anuncios que permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dicho tablón de anuncios queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 8.2 apartado a) de la Ley Orgánica 11/ 1985 del 2 de agosto de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a un tablón de anuncios que la empresa deberá poner a su disposición, además de los derechos que legalmente les correspondan.

Articulo 37º .- Lugar de reunión.- El Comité de Empresa tendrá a su disposición un local adecuado donde, de la manera que en el reglamento del citado Comité se expresa, pueda desarrollar sus actividad y comunicarse con los trabajadores, todo ello fuera de la jornada laboral.

Articulo 38º.- Garantías del Comité.- Independientemente de las garantías reconocidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y expresamente sobre el crédito de horas mensuales que en las mismas garantías se refiere:

Cada miembro del Comité podrá acumular a las horas que legalmente le correspondan, la suma de las horas de otros miembros del mismo sindicato, con las siguientes condiciones:

1ª - Ningún representante podrá acumular a sus propias horas más del 100% de las mismas.

CVE-2019-9241

2ª - La acumulación será trimestral, preavisando a la Empresa con al menos 15 días de antelación.

3ª- La acumulación solo se podrá realizar, como máximo, dos veces al año y no serán consecutivas.

CAPÍTULO SEPTIMO

Política social

Artículo 39º.- Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Higiene y Salud en el Trabajo La empresa dará cumplimiento en todo momento a las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y en todas las demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación sobre la materia, vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

Artículo 40º.- Reconocimiento médicos.- Será obligatorio que a todos los trabajadores de esta Empresa se les efectúe un reconocimiento médico, al menos, una vez al año. Dicho reconocimiento no podrá ser obligatorio para aquel trabajador que no lo desee, siempre que así lo comunique por escrito a la dirección de la empresa.

Artículo 41º.- Trabajadores enfermos o accidentados.- A los trabajadores que en la actualidad presten servicios en la Empresa, se les abonará en los supuestos y condiciones a que se refiere este artículo, los complementos que a continuación se indican:

En los casos de accidente de trabajo ocurrido en la factoría o en acto de servicio, la Empresa abonará la cantidad necesaria, si procediese, complementaria a la de la Seguridad Social, por la diferencia, si la hubiere, entre el importe de esta última y el cien por cien del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada normal, percibiéndose dicho complemento a partir del día siguiente al del accidente.

En los casos de enfermedad o accidente no laboral la indemnización complementaria se abonará en las mismas condiciones, durante todo el periodo de vigencia de este Convenio, siempre y cuando la inasistencia total del conjunto total de los trabajadores de la Empresa, por cualquier causa, en el año 2018 no sea superior al 8,72 %. Puesto que ha sido el 8,72 % procede su abono.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose el trabajador en localidad distinta a la de su domicilio habitual (Vacaciones, permisos, etc.) se contará como fecha de la baja a efectos de indemnización

CVE-2019-9241

complementaria, el día que se reintegre a su domicilio, salvo comprobación a petición de la Empresa.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguirse la situación de "Incapacidad Temporal".

Así mismo para percibir dicha indemnización complementaria será necesario que la baja esté acreditada en el parte médico de la Seguridad Social y que este documento haya sido entregado en la Empresa dentro del plazo que fija la legislación vigente, salvo demora debidamente justificada, debiendo el trabajador someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la Empresa.

La Empresa se compromete a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pide dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en este articulo para esta situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día de iniciarse la baja.

Ningún trabajador que haya estado de Incapacidad Temporal tendrá merma alguna en sus retribuciones en las Pagas Extraordinarias.

Articulo 42º.- Prendas de trabajo y Equipos de Protección Individual.- La Empresa facilitará a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias consistentes en ropa de invierno y ropa de verano, las cuales quedarán siempre en propiedad de la Empresa, de tal manera que al reponerles de nuevas prendas deberán entregar la correspondiente usada.

También se dotará a los trabajadores del calzado de seguridad adecuado así como de cualquier equipo de protección individual que sea necesario en su puesto de trabajo de acuerdo con lo recogido en la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Si por necesidades de trabajo algún trabajador realice tareas distintas de las suyas habituales y necesitase equipo de protección individual como botas de agua, guantes o cualquier otro, la Empresa se obliga a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre en propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Articulo 43º.- Premio de Jubilación.- Los trabajadores que pertenecieran a la Empresa el 1 de Enero de 1989 y tuvieran en dicha fecha la condición de fijos de plantilla, si cuentan con más de 10 años de servicios continuados en la propia Empresa y optan por jubilarse, antes de los 63 años percibirán un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala:

CVE-2019-9241

a) De 10 a 15 años de antigüedad, tres mensualidad de sueldo base y antigüedad.
b) De 15 a 25 años de antigüedad, cinco mensualidades de sueldo base y antigüedad.
c) Con más de 25 años de antigüedad, nueve mensualidades de sueldo base y antigüedad.

Cuando un trabajador prefiera seguir en activo después de cumplir la edad de 63 años, perderá el derecho a percibir el premio de jubilación.

En todo caso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente podrán acceder a la jubilación parcial o anticipada a los 60 años los trabajadores que tengan la condición de ser mutualista con anterioridad a 1967.

Articulo 44º.- Cursos de Formación .- Con el fin de elevar el nivel cultural o profesional de los trabajadores y adquirir nuevos o perfeccionar los conocimientos conforme a las avances tecnológicos, la Empresa podrá organizar cursos de formación o perfeccionamiento, etc., bien a través de sus propios medios o a través de organismos o entidades especializadas.

La duración y frecuencia de estos cursos estará en función de las enseñanzas que se impartan y del número y nivel del los asistentes a los mismos. En todo caso se orientará a conseguir una mayor integración del trabajador en la Empresa y adecuación a su puesto de trabajo.

Articulo 45º.- Ascensos .- Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la nivel profesional que le corresponda y se cubrirá por concurso oposición entre los trabajadores de la Empresa interesados.

Articulo 46- Jubilación parcial-Contrato Relevo

Todo trabajador que cumpla con los requisitos establecidos legalmente tendrá derecho a jubilarse parcialmente siempre que la empresa este de acuerdo en celebrar un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del E.T.

En los casos en que la empresa haya dado su conformidad se acordara una reducción de jornada y de salario en función de los límites legales establecidos en cada momento.

Los trabajadores que hayan cumplido los 64 años de edad tendrán derecho a acogerse a esta modalidad de contrato de relevo y la empresa estará obligada a concedérselo en los términos legales establecidos en cada momento.

CVE-2019-9241

Articulo 47º- La empresa dispondrá de un plazo máximo de 60 días a contar desde la última falta de asistencia al trabajo computable, para realizar despidos basándose en el articulo 52.d del E.T.

Articulo 48º- Personal Comercial y Ventas

Para el personal del departamento comercial y de ventas, como parte de su equipo de trabajo la empresa les entregará un teléfono móvil de contrato, abonando la compañía los gastos totales del mismo y se empleará exclusivamente para funciones relacionadas con el trabajo.

El personal de Preventa percibirá en compensación de los gastos de difícil justificación, tales como gastos de invitaciones, un complemento de 33,75 € mensuales para el año 2019.

Para años posteriores se incrementará en igual cuantía que el resto del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO OCTAVO

Articulo 49º .- Comisión Paritaria .- A los efectos de la interpretación del presente Convenio y de dirimir cuantas diferencias de aplicación puedan surgir en materia relacionada con el mismo, y en concreto para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y en particular de las recogidas en el artículo 85 apartado h) del Estatuto de los Trabajadores se nombra un Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia del Convenio, que será asistida por aquellos asesores que se designen por las partes en cualquier momento determinado.

Estará compuesta por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa, que serán designados en cada ocasión.

La comisión paritaria deberá de reunirse dentro del plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización del periodo de consultas correspondiente o desde la petición formal de cualquiera de las partes, dicha petición deberá ser por escrito a todas las partes.

Cuando en el plazo de 7 días hábiles, contados a partir de la constitución de la comisión paritaria, esta no hubiese llegado a ningún acuerdo, cualquiera de las partes podría someterse al sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.

CVE-2019-9241

22

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes acuerdan que para la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa, se someterán a la intervención del Organismo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por el período máximo a la negociación del nuevo convenio.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1- Clasificación Profesional y trabajos de diferentes niveles profesionales.

2- Movilidad geográfica y cambios de puestos de trabajo.

3- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.

4- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.

5- Movilidad funcional.

6- Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto éste artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo.

CVE-2019-9241

23

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA- COMISIÓN PARITARIA

La Comisión de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se compondrá por dos miembros en representación de Manantial de Fuencaliente y dos miembros del Comité de Empresa elegidos por mayoría entre los miembros del mismo.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada trimestre para tratar los temas que afecten a la empresa y trabajadores en relación con la aplicación e interpretación del presente Convenio muy en particular sobre clasificación profesional, mejora de prestaciones de la Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto podrá ser convocada por cualquiera de las partes y a falta de convocatoria se reunirá el último día de cada trimestre natural del año en el domicilio de la Empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, que se sometan de mutuo acuerdo entre las partes, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, y en concreto ante el ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES DE CANTABRIA (ORECLA) según el procedimiento establecido en su Reglamento de funcionamiento.
a) .

CLÁUSULA FINAL

Legislación complementaria

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de Trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales y reglamentarias de aplicación.

El presente convenio está suscrito por la dirección de la Empresa “Manantial de Fuencaliente” y por el Comité de Empresa.

CVE-2019-9241

TABLA SALARIAL 2019 2,00%

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE DIARIO	PAGAS EXTRAS	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO/MES	ANTIGÜEDAD TRIENIO/DIA
Titulado Superior	3.203,526		6.407,052	1.368,870	46.218,234	18,167	
Titulado grado medio	2.671,640		5.343,280	1.368,870	38.771,830	18,167	
Técnico en Informatica	1.756,918		3.513,836	1.368,870	25.965,722	12,094	
Jefe Adtvo 1ª	1.756,918		3.513,836	1.368,870	25.965,722	12,094	
Jefe Adtvo. 2ª	1.680,314		3.360,628	1.368,870	24.893,266	12,094	
Oficial Admtvo. 1ª	1.519,098		3.038,196	1.368,870	22.636,242	11,051	
Oficial Admtvo.2ª	1.369,113		2.738,226	1.368,870	20.536,452	11,051	
Auxiliar Administrativo	1.239,249		2.478,498	1.368,870	18.718,356	11,051	
Jefe de Ventas	1.907,304		3.814,608	1.368,870	28.071,126	12,094	
Inspector Ventas	1.548,216		3.096,432	1.368,870	23.043,894	11,051	
Promotor Ventas	1.560,763		3.121,526	1.368,870	23.219,552	11,051	
Vendedor	1.242,795		2.485,590	1.368,870	18.768,000	11,051	
Encargado General	1.913,946		3.827,892	1.368,870	28.164,114	12,324	
Encargado de Sección	1.560,763		3.121,526	1.368,870	23.219,552	12,324	
Conductor-Repartidor							
. Oficial de 1ª		48,178	2.890,680	1.368,870	21.844,520		0,355
. Oficial de 2ª		45,629	2.737,740	1.368,870	20.761,195		0,348
Oficial 1ª		48,178	2.890,680	1.368,870	21.844,520		0,355
Oficial 2ª		45,629	2.737,740	1.368,870	20.761,195		0,348
Oficial 3ª		45,406	2.724,360	1.368,870	20.666,420		0,348
Peón		34,106	2.046,360	1.368,870	15.863,920		0,339
Limpiador/a		45,629	2.737,740	1.368,870	20.761,195		0,348

2019/9241

CVE-2019-9241

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9243 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asturiana de Zinc S.A.U., para el periodo 2019-2022.*

Código 39000121011981.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Asturiana de Zinc, SAU, de 3 de octubre de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 2019 a 2022, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de octubre de 2019.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO

2019-2022

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

Fábrica de Hinojedo

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

CONCLUSIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO DE HINOJEDO

En Hinojedo, a 3 de octubre de 2019, se reúnen las personas que a continuación se citan

REPRESENTACION DE LA EMPRESA	REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES
D. Jesús Díez Baquero	D. Alvaro Saiz López
D. José Manuel Menéndez Martínez	D. Valentín Torre Madrazo
D. Juan Antonio Gil González	D. Carlos Pechero Gómez

para tratar lo siguiente:

ÚNICO.- Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo

Después de las reuniones llevadas a cabo desde el día 26 de septiembre de 2019, hasta el 03 de octubre de 2019, los asistentes, que representan la mayoría de cada una de las dos representaciones, acuerdan por unanimidad aprobar el texto del Convenio Colectivo que se acompaña, al presente acta, para su presentación ante la Autoridad Laboral, a los efectos de registro y publicación, tal como se estipula en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando en prueba de conformidad.

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

I N D I C E

CAPITULO I **Página**

AMBITO DE APLICACION, DURACION Y REVISION

Artículo 1º.- Ámbito territorial....6
Artículo 2º.- Ámbito personal....6
Artículo 3º.- Ámbito temporal....6
Artículo 4º.- Revisión salarial....6

CAPITULO II

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 5º.- Jornada y horarios de trabajo....7
Artículo 6º.- Jornada Irregular....8
Artículo 7º.- Descanso durante la jornada continua....8
Artículo 8º.- Horas extraordinarias....8
Artículo 9º.- Vacaciones....9
Artículo 10º.- Vacaciones y parrilla. Época de disfrute....9
Artículo 11º.- Distribución de vacaciones y parrilla....9
Artículo 12º.- Vacaciones: casos especiales....10
Artículo 13º.- Permisos retribuidos....10

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 14º.- Eficiencia y rendimiento....12
Artículo 15º.- Contratación de personal....12
Artículo 15BIS-Duración de los contratos temporales por circunstancias de la Producción....12
Artículo 16º.- Jubilación Parcial....12
Artículo 17º.- Vacantes y ascensos....13
Artículo 18º.- Cambios de puesto voluntario....13
Artículo 19º - Movilidad del Personal....13
Artículo 20º.- Reservas de fabricación....14
Artículo 21º.- Cambio de turno o descanso....14
Artículo 22º.- Relevos....15
Artículo 23º.- Registro de personal....15

CAPITULO IV

PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

Artículo 24º.- Definición....16
Artículo 25º.- Declaración de la capacidad disminuida....16
Artículo 26º.- Aptitud física....16
Artículo 27º.- Puestos de trabajo....16
Artículo 28º.- Formación y reconversión....17
Artículo 29º.- Recuperación de la capacidad laboral....17
Artículo 30º.- Reingreso de incapacitados....17

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

CAPITULO V

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 31º.- Principio General 18
Artículo 32º.- Delegados de Prevención....18
Artículo 33º.- Competencias y facultades del Delegado de Prevención 18
Artículo 34º.- Reconocimientos periódicos y especiales 19

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES

Artículo 35º.- Ayuda de estudios y bolsas de viaje 20
Artículo 36º - Ayuda de vivienda....20

CAPITULO VII

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 37º.- Delegados de personal 21
Artículo 38º.- Competencias de los Delegados de personal 21
Artículo 39º.- Medios Materiales....23
Artículo 40º.- Convocatoria de Reuniones....23

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

Artículo 41º.- Conceptos retributivos 24
Artículo 42º.- Salario de calificación 24
Artículo 43º.- Gratificaciones 24
Artículo 44º.- Antigüedad....25
Artículo 45º.- Horas Extraordinarias 25
Artículo 46º.- Plus de Turnicidad 25
Artículo 47º - Plus de Nocturnidad....25
Artículo 48º- Plus domingo 25
Artículo 49º.- Plus Festivo 25
Artículo 50º.- Plus Tóxico 26
Artículo 51º.- Prima de competitividad 26
Artículo 52º.- Prima Incentivo a la Productividad....27
Artículo 53º.- Vacaciones 27
Artículo 54º.- Descanso Compensatorio 27
Artículo 55º.- Primas y pluses especiales 27

CAPITULO IX

DIETAS Y SALIDAS

Artículo 56º.- Gastos de transporte 29
Artículo 57º.- Dietas....29
Artículo 58º.- Comidas, cenas y desayunos 29
Artículo 59º.- Descanso de 13 a 14 horas....30

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

CAPITULO X

PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 60º.- Ayuda a personas con discapacidad psíquica.....31
Artículo 61º - Complemento en situación de incapacidad temporal.....31
Artículo 62º.- Seguro Colectivo de Vida 31
Artículo 63º.- Préstamos.....31

CAPITULO XI

Artículo 64º.- Comisión valoración puestos de trabajo.....32
Artículo 65º - Privación de libertad de los trabajadores.....32
Artículo 66º.- Normas subsidiarias 32
Artículo 67º.- Nuevo sistema de clasificación profesional.....32

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Absorción y Compensaciones 33

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Comisión de vigilancia.....33

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Resolución de conflictos.....34

ANEXOS

Nº 1.- Régimen de trabajo 35
Nº 2.- Tablas salariales 36

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, Y REVISIÓN

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre ASTURIANA DE ZINC, S.A.U. y el personal de ésta sujeto al mismo, perteneciente al Centro de Trabajo de Hinojedo.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL

Se exceptúan de este Convenio aquellas personas que por sus cargos u otras condiciones sean considerados como personal fuera de Convenio. Ello no excluye que, si lo desean, puedan acogerse en cualquier momento al presente Convenio previa solicitud en tal sentido.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Convenio se inicia el día 1 de enero de 2019, rigiéndose hasta el 31 de Diciembre de 2022.

Cualquiera de las partes queda facultada para denunciar el presente convenio a su vencimiento.

ARTÍCULO 4 - REVISION SALARIAL

Para 2019 el incremento será el 1 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de2018.

Para 2020 el incremento será el 1,5 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de. 2019.

Para 2021 el incremento será el 2 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de. 2020.

Para 2022 el incremento será el 2,5 % sobre tablas salariales a 31 de diciembre de. 2021.

CVE-2019-9243

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 5 - JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La jornada laboral para este Convenio será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, de la siguiente forma:

Personal jornada ordinaria

Desde el 1 de enero al 14 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 17 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre:

Lunes a viernes de 8 a 16 horas, excepto cargue de SO_2

Personal a relevo

Realizará las 40 horas en cómputo de 28 días (4 semanas), según se detalla continuación:

Ciclo	Horario	Días de Trabajo	Días de Descanso
3º	22 a 6	7	2
2º	14 a 22	7	2
1º	6 a 14	7	3
		21	7

El personal de fábrica con este régimen de trabajo ajustará su jornada mediante los días de descanso compensatorios correspondientes, conforme lo que se recoge en el artículo 10 de este convenio.

El personal que trabaje esos días, en compensación percibirá la cantidad equivalente al plus festivo establecido en la tabla anexa nº 2 de este convenio.

Durante la vigencia del convenio el personal de fábrica, a relevo y jornada ordinaria, disfrutará de ocho días de descanso. Dichos días se considerarán como presencia efectiva en el trabajo.

El descanso de las 40 horas tendrá la consideración de presencia efectiva en el trabajo.

Para el personal de jornada normal, las fiestas que coincidan en sábado, se disfrutarán el primer día laborable de la siguiente semana.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, el personal de jornada normal y de jornada partida finalizará su jornada a las 12 horas.

CVE-2019-9243

ARTICULO 6 – JORNADA IRREGULAR

Se establece el principio de ordenación irregular de la jornada, conforme lo recogido en el artículo 9 de la Ley 3/2012, a fin de optimizar el rendimiento y mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos para lograr la mayor productividad.

Las normas reguladoras de esta jornada son:

a. La jornada irregular no supondrá un incremento de la jornada ordinaria regular pactada en el presente convenio.
b. Se aplicará a todo el personal.
c. No se hará uso de la misma en los periodos de vacaciones planificadas. En todo caso se respetará el descanso diario y semanal legalmente establecido.
d. Se podrá realizar un máximo por cada trabajador del 10% de la misma en cómputo anual.
e. La empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.
f. Para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada anual, se pone marcha un sistema de saldos gestionado por RRHH. Será posible regularizar el cierre del año hasta 28 de febrero del año siguiente.
g. El trabajador descansará las horas acumuladas del año anterior como consecuencia de la jornada irregular antes del 28 de febrero del año siguiente en todos los casos y las que les queden por trabajar para llegar a la citada jornada anual se compensen por las que se realicen durante el año siguiente, según las necesidades productivas de la empresa.
h. No podrán generar horas extraordinarias derivadas de este sistema
i. Por este sistema el trabajador percibirá, en caso de trabajar la jornada anual completa, como mínimo todos pluses que le hubieran correspondido de trabajar su jornada anual planificada, en cómputo anual, sin por ello dejar de percibir los pluses que no estando planificados le correspondan como consecuencia de trabajar en jornada irregular. Este ajuste se realizará mediante retroactivo en los tres primeros meses del año siguiente.
j. La empresa proporcionará a los delegados de personal información trimestral por trabajador sobre la realización de la jornada irregular, incluyendo fecha de realización, departamento y saldo.

ARTÍCULO 7 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA CONTINUA

Los trabajadores que presten su jornada continua disfrutarán de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo.

ARTÍCULO 8 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en cada uno de los distintos horarios y regímenes de trabajo en los que esté encuadrado el trabajador. El límite máximo será de 80 horas/año para cada trabajador.

CVE-2019-9243

No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de las extraordinarias señaladas en el párrafo anterior, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro u otros daños extraordinarios o urgentes, así como las estructurales conforme están definidas en las disposiciones legales correspondientes.

La Oficina de Personal enviará a los delegados de personal una relación mensual de las horas extraordinarias que se hayan realizado durante el mismo, indicando la causa, Departamento al que correspondan y el número de trabajadores que las haya realizado con indicación de las que corresponden a cada uno, sin especificación nominal.

ARTÍCULO 9 - VACACIONES

Las vacaciones serán de 27 días laborales.

ARTÍCULO 10 – VACACIONES Y PARRILLA. ÉPOCA DE DISFRUTE

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año, salvo causa de fuerza mayor, en la forma siguiente:

a) 20 días de forma ininterrumpida en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 1 de noviembre, para lo cual se procederá a su programación.

b) El resto de vacaciones y días de descanso recogidos en el artículo 5 del presente convenio, así como, los 13 descansos correspondientes a las 40 horas (para el personal a turnos), se disfrutarán en una parrilla establecida, durante los meses de enero a abril y de noviembre a diciembre.

Al personal a turnos se le concederá la posibilidad de disfrutar tres de estos días en cualquier fecha que lo solicite, siempre que éstos no sean consecutivos y sin que pueda haber más de dos peticiones por relevo y un máximo de tres para todos los departamentos de fabricación, pudiendo ampliarse si hay reservas disponibles.

ARTÍCULO 11 – DISTRIBUCIÓN DE VACACIONES Y PARRILLA

La distribución de las vacaciones a que se refiere el apartado a) y b) del artículo anterior se llevará a cabo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su disfrute.

CVE-2019-9243

ARTÍCULO 12 - VACACIONES. CASOS ESPECIALES

En caso de que un trabajador debido a baja por enfermedad finalizara el año sin disfrutar vacaciones, tendrá derecho a las mismas en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el año anterior, debiendo tomarlas necesariamente antes de incorporarse al trabajo.
Cuando por causas imputables al trabajador, éste deje transcurrir el año natural sin disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, sin que quepa abono de ningún tipo.

La situación de baja por enfermedad o intervención quirúrgica grave que dé lugar a hospitalización, interrumpirá las vacaciones por el tiempo que dure aquélla, disfrutándose los días restantes dentro del año y en el mes que se fije, de mutuo acuerdo, entre el Jefe del Departamento y trabajador afectado.

En caso de matrimonio de un trabajador, avisando con una antelación de treinta días, éste tendrá derecho a disfrutar de su vacación anual en todo o en parte en la fecha inmediata a la celebración de su matrimonio, sin que ello pueda influir en el orden de vacaciones de su grupo.

ARTÍCULO 13 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) CINCO días naturales en caso de fallecimiento de cónyuges y TRES días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Si tal circunstancia se produce fuera de la provincia se concederá CINCO DIAS NATURALES.

b) DOS DIAS naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos y nietos, CUATRO DIAS NATURALES si ocurriese fuera de la provincia.

c) DOS DIAS naturales en caso de fallecimiento de otros familiares o personas que vivan bajo su techo y dependencia.

d) UN DIA natural en caso de fallecimiento de sobrinos consanguíneos y tíos.

e) CUATRO DIAS naturales en caso de alumbramiento de esposa.

f) UN DIA natural en caso de matrimonio de hermanos, hijos y nietos.

g) UN DIA natural en caso de bautismo y primera comunión de hijos y nietos.

h) UN DIA natural en caso de cambio de domicilio.

i) QUINCE DIAS naturales en caso de matrimonio.

CVE-2019-9243

j) UN DIA para renovar el D.N.I, el de conducir en los casos en que tal carné sea necesario para el trabajo dentro de fábrica, para comparecer ante los Tribunales cuando el trabajador sea parte interesada en el procedimiento; para comparecer ante Ayuntamientos o Delegaciones Ministeriales, siempre que sean citados por estos organismos.

Los familiares políticos tendrán la misma consideración que los consanguíneos.

CVE-2019-9243

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14 - EFICIENCIA Y RENDIMIENTO

La Dirección, Organización y control de la actividad laboral corresponde a la Empresa y el trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de aquélla. La Empresa podría adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control en el desarrollo de la actividad laboral.

Las retribuciones salariales que se pacten, están directamente relacionadas con un rendimiento y asistencia normales en los distintos puestos de trabajo y de forma eficiente durante toda la jornada laboral. La disminución del rendimiento y asistencia, repercutirá en igual proporción sobre los salarios, siempre que sea por causas imputables al trabajador.

ARTÍCULO 15 - CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Las exclusiones, reservas y preferencias para la contratación de personal, sólo se verán afectadas por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 15 BIS – DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá por lo previsto en el artículo 15 b) del E.T. a dichos efectos y lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química.

ARTICULO 16 – JUBILACION PARCIAL

Durante el presente convenio se aplicará, según la legislación sucesivamente vigente, el programa de jubilación parcial, a los trabajadores nacidos en 1961 o con anterioridad, que soliciten acogerse al mismo.

El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada el 75% y el relevista se incorporará al 100% con contrato indefinido.

Los trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos por lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, podrán acogerse a los porcentajes de jubilación parcial del 80% y edad de 61 años previstos en esta disposición legal y en la Ley General de la Seguridad Social.

CVE-2019-9243

ARTÍCULO 17 – VACANTES Y ASCENSOS

Se entiende por vacante el puesto de trabajo que se encuentre sin titular, y la Dirección de la Empresa no proceda a su amortización en el plazo de treinta días naturales, desde que se constate dicha circunstancia, lo que deberá notificarse por escrito a los representantes de los trabajadores

Para la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, siempre que se acredite aptitud en el trabajador para el puesto de ascenso, y las dos siguientes por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico, preferentemente entre los trabajadores de cada categoría inmediatamente inferior.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en razón de las facultades organizativas que se reconocen a la Empresa, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Una vez producida la designación, ésta será comunicada a los delegados de personal y al personal afectado.

ARTÍCULO 18 - CAMBIOS DE PUESTO VOLUNTARIO

Siempre que se produzca una vacante o se cree una nueva plaza, en ambos casos que no signifique mando, deberá ser comunicado al personal en los tablones de anuncios, para que los interesados, en la vacante producida o creada, puedan solicitarla en el plazo de QUINCE DIAS, a contar del anuncio.

Tendrán preferencia para la adjudicación de la misma los trabajadores de puesto fijo del mismo departamento, teniendo en cuenta la antigüedad en éste, seguidamente los Reservas de éste departamento, por el orden establecido en la lista confeccionadas al efecto y, si no los hubiera o no lo solicitaran, tendrán preferencia los que sean más antiguos en la Fábrica, salvo que se acredite la carencia de aptitud del trabajador.

ARTICULO 19 - MOVILIDAD DE PERSONAL

Ningún trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo con perjuicio de sus derechos económicos. La movilidad de personal del centro de trabajo o dependencia no tendrá más limitaciones que las exigidas por la idoneidad y la pertenencia al grupo profesional y régimen de jornada. No obstante, en caso de emergencia, podría tomarse personal de otro departamento de la fábrica, incorporándose éste a su punto de procedencia una vez desaparecidas las causas que motivaron el traslado. El trabajador que sea trasladado percibirá las remuneraciones que correspondan al puesto a que se va destinado, sin que, como queda dicho, pueda mermársele los emolumentos que hasta entonces venía percibiendo.

CVE-2019-9243

ARTÍCULO 20 - RESERVAS DE FABRICACION

Para los puestos de fabricación existentes en la Fábrica, existirán los reservas de fabricación necesarios para cubrir el absentismo de tostación, concentración y cargue de SO_2, los cuales estarán incorporados a un relevo, haciendo los descansos junto con el relevo que se le determine, debiendo conocer todos los puestos de fabricación. Dichos reservas tendrán las mismas retribuciones y complementos que los titulares de puesto fijo.

a) Normas incorporación reservas a fabricación:

Las ausencias de los titulares de fabricación por cualquier motivo, serán cubiertas por el Reserva del mismo relevo, y si esto no fuera posible, serán cubiertas por cualquiera de los restantes, siguiendo criterios de organización y reducción de costes.

Cuando un Reserva tenga que cubrir puesto en un relevo que no sea el suyo, una vez finalizada la suplencia, disfrutará del correspondiente descanso antes de incorporarse a su puesto, en el caso de que no hubiese podido disfrutarlo cuando le correspondía. Caso contrario se abonará el descanso como horas extras.

b) Incorporación al relevo por vacaciones de los titulares.

Cuando los titulares del puesto empiecen a disfrutar las vacaciones a continuación del descanso, el reserva que le sustituya se acoplará al relevo en el descanso que precede a las vacaciones del titular.

c) Exceso de descansos por acople relevo

El exceso mensual de descansos que puedan producirse por acoplamiento al relevo, se abonará como presencia efectiva en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 21 - CAMBIO DE TURNO O DESCANSO

Se permitirá el cambio de turno, así como el cambio del día de descanso, entre trabajadores que pertenezcan al mismo puesto de trabajo que ostente la misma profesión o especialidad íntimamente relacionadas, cuando quede cubierto el servicio y siempre con consentimiento previo del Jefe del Departamento.

CVE-2019-9243

ARTÍCULO 22 - RELEVOS

Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo.

El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

Cuando por causas imprevistas no se presentase el operario de relevo, se procederá preferentemente por el siguiente orden:

1º. Realizará el puesto el reserva.

2º. Doblará el titular del puesto.

3º. Doblará cualquiera de los compañeros que conozca el puesto y acepte voluntariamente.

4º. Podrán realizar las labores del ausente los compañeros entrantes que voluntariamente acepten, en cuyo caso percibirán a prorrata el importe del doble.

5º. Los operarios que voluntariamente acepten, estando libre o de descanso, se le abonará el doble correspondiente y se considerará el día de descanso.

Caso de no poder ser cubierto el relevo por alguno de los supuestos anteriores, doblará obligatoriamente el titular del puesto, sin que esté obligado a hacerlo dos días consecutivos.

El doble será compensado siempre con la cantidad que figura en la tabla anexo nº 2. Caso de que éste coincida en día festivo, percibirá además el plus festivo correspondiente.

ARTÍCULO 23 - REGISTRO DE PERSONAL

Los registros de personal totalizados al 31 de diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de febrero siguiente, conteniendo los datos que a continuación se detallan:

Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y en la categoría, número de matrícula, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional y departamento donde prestó sus servicios el último año.

CVE-2019-9243

CAPÍTULO IV

PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 24 - DEFINICIÓN

Integra el grupo de capacidad disminuida el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral y a consecuencia de lo cual no pueda desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de su puesto de trabajo con un rendimiento normal.

ARTÍCULO 25 - DECLARACIÓN DE LA CAPACIDAD DISMINUIDA

La declaración de personal de capacidad disminuida se efectuará por los Servicios Médicos de la Empresa, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, a petición de los propios interesados y a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico, o dictámenes de otros médicos especialistas, cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador con el puesto a desempeñar, conforme a la definición del artículo 22 del Convenio o que afecte claramente a la seguridad de las personas y/o instalaciones.

No obstante lo anterior, serán considerados de capacidad disminuida los trabajadores que tengan reconocida, o se les reconozca en el futuro, una incapacidad permanente que no dé lugar a la rescisión del vínculo laboral e impida desarrollar los cometidos de su puesto de trabajo habitual.

ARTÍCULO 26 - APTITUD FISICA

Será condición indispensable para ocupar un puesto determinado de capacidad disminuida, que el trabajador posea aptitud física suficiente para el desempeño del mismo, a juicio del médico de Empresa, previo informe de los delegados de personal.

La aptitud profesional, en su caso, será consecuencia de la actuación del trabajador durante el período necesario para su adiestramiento o adaptación al puesto de trabajo. Todo ello será determinado por la Empresa, oídos los Delegados de personal.

ARTÍCULO 27 - PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa facilitará al personal de capacidad disminuida un puesto de trabajo de acuerdo con su incapacidad.

El número de puestos a cubrir por el personal de capacidad disminuida será como máximo el 7 por 100 de la plantilla de la Fábrica.

CVE-2019-9243

ARTÍCULO 28 - FORMACION Y RECONVERSION

Cuando la Empresa considere necesario someter al personal de capacidad disminuida a cursillo de formación profesional, perfeccionamiento o reconversión para la ocupación de determinados puestos de trabajo, será obligatoria la asistencia a tales cursillos durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 29 - RECUPERACION DE LA CAPACIDAD LABORAL

Todo trabajador calificado como personal de capacidad disminuida, que por los Servicios Médicos de la Empresa se le declare haber recuperado su capacidad laboral para el puesto de procedencia, a la vista de los reconocimientos periódicos e historial clínico o dictámenes de otros médicos especialistas, bien a solicitud del Jefe del Departamento, a instancia de los Delegados de personal, o a petición de los propios interesados, deberá reintegrarse al mismo, de manera inmediata, salvo que la Dirección de la Empresa considere necesaria su continuidad en dicho puesto y ésta no suponga lesión para otro trabajador con mejor derecho.

ARTICULO 30 - REINGRESO DE INCAPACITADOS

Se establece el derecho preferente para ingresar en la Empresa a los trabajadores que cesaron en la misma por incapacidad reconocida oficialmente en el caso de que por revisión del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) se declare en resolución firme la recuperación de su capacidad.

CVE-2019-9243

CAPÍTULO V
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 31 - PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquéllos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

ARTÍCULO 32 - DELEGADOS DE PREVENCION

Dada la actual plantilla de la empresa, se designará un Delegado de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores, que tendrá las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la citada Ley 31/1995, con el régimen de garantías y sigilo profesional ordenado en el artículo 37 de la misma Ley. La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesario para el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 33 - COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCION

El Delegado de prevención tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Será consultado, antes de su puesta en práctica y en lo que se refiere a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. Controlar la suficiencia y el uso de los medios y equipos de prevención y protección de riesgos, participando también en la determinación de las prendas de trabajo o de abrigo requeridas en cada puesto, la periodicidad de entrega de las mismas y los supuestos de excepción a esa periodicidad.

4. Participar en la decisión sobre la entrega de gafas graduadas u otros medios especiales o específicos de seguridad a aquellos trabajadores que los necesiten.

CVE-2019-9243

5. Participar en la decisión sobre los casos de obligatoriedad para los trabajadores de realización de reconocimientos médicos, cuando los mismos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de esos trabajadores o para verificar si el estado de salud de alguno de ellos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

6. Asegurar que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

7. Cualquier otra que esté dispuesta o que se disponga por norma legal o reglamentaria.

ARTÍCULO 34 - RECONOCIMIENTOS PERIODICOS Y ESPECIALES

Los trabajadores realizarán un reconocimiento médico general cada año, practicado por los Servicios Médicos de la Empresa o Centro que éstos designen. Dichos servicios determinarán, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud o a iniciativa propia, igualmente los reconocimientos especiales que fueran necesarios y su periodicidad, ajustándose, como mínimo, a lo que determinen las disposiciones vigentes.

Cada trabajador podrá solicitar, cada dos años, la práctica de un chequeo. Esta solicitud será presentada a los Servicios Médicos de la Empresa, quien determinará sobre la procedencia del referido reconocimiento, informando, en todo caso, al Comité de Seguridad.

CVE-2019-9243

CAPÍTULO VI

AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 35 - AYUDA DE ESTUDIOS Y BOLSAS DE VIAJE

Se establece una subvención de VEINTE MIL CIENTO OCHENTA Y DOS EUROS CON UN CENTIMO (#20.182,01€#) para el año 2019, que serán destinadas según determinen los delegados de personal, para ayuda de estudios de hijos de productores y bolsas de viaje, entre los productores del Convenio.

La cuantía que perciba cada trabajador se abonará por nómina.

ARTICULO 36 - AYUDA DE VIVIENDA

Para el año 2019 la Ayuda de Vivienda se establece en TREINTA Y TRES EUROS CON OCHENTA Y UN CENTIMOS mensuales. Dicha cantidad se percibirá, igualmente, con cada una de las pagas extraordinarias.

CVE-2019-9243

CAPITULO VII

PARTICIPACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL

ARTICULO 37 – DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal son la representación de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, ejerciendo la misma mancomunadamente y con las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones, dispondrán de un crédito de horas mensuales que en este momento, dado el número de trabajadores en plantilla es de 15 horas.

Estas horas serán acumulables mensualmente entre los miembros de cada Central Sindical o Asociación con representación dentro de los delgados de personal, los cuales las distribuirán de acuerdo con las necesidades propias de su representación.

Esta facultad, se ejercitará con el expreso asentimiento del cedente o cedentes, comunicándolo previamente al Jefe de Personal, haciendo constar el número de horas cedidas y el mes a que corresponden.

ARTICULO 38 - COMPETENCIAS DE LOS DELGADOS DE PERSONAL

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias.

1.1. Recibir información, que le 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 su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. 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.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones.

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

CVE-2019-9243

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la determinación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. 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 utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De 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 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. 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 los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directo o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

CVE-2019-9243

2. Los informes que deban emitir los delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTICULO 39 - MEDIOS MATERIALES

La Empresa facilitará a los delegados de personal, equipos y material de oficina necesarios razonablemente para el desarrollo de sus actividades, así como tablones de anuncios en los diferentes departamentos para información a los trabajadores. Igualmente se resarcirá a los delegados de personal, de los gastos que se le originen en relación con las gestiones comunes a juicio de la Empresa.

ARTICULO 40 - CONVOCATORIA DE REUNIONES

Las convocatorias para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de ésta o de los delegados de personal, se realizarán con la suficiente antelación a la fecha de celebración de la reunión, con indicación del orden del día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por su naturaleza y urgencia no admitan demora.

Deberá levantarse acta de la reunión con los acuerdos tomados, firmada por todos los asistentes.

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U. UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES

ARTICULO 41 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada en el presente Convenio son los siguientes:

Salario de calificación
Gratificaciones
Antigüedad
Horas extraordinarias
Plus de Turnicidad
Plus de Nocturnidad
Plus Festivo
Plus Tóxico
Prima incentivo a la producción
Plus Domingo
Prima de Competitividad

ARTICULO 42 - SALARIO DE CALIFICACION

La Cuantía del salario de calificación para cada categoría será la prevista en la Tabla salarial que figura como anexo nº 2 del presente Convenio.

ARTICULO 43 - GRATIFICACIONES

Todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias.

Se harán efectivas los días 20 de marzo, julio, septiembre y diciembre. Cada gratificación será equivalente a 30 días de salario de calificación, más antigüedad y ayuda de vivienda.

Todas las pagas serán prorrateables para el personal de nuevo ingreso o que cause baja durante el año, según el plazo de permanencia en ese período.

CVE-2019-9243

ARTICULO 44 - ANTIGÜEDAD

La antigüedad se devengará tomando como base el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente en quinquenios, cuya cuantía será la que figura en la Tabla Anexo nº 2 de este Convenio, que se comenzará a percibir a partir del mes siguiente en que se cumpla.

El número de quinquenios será ilimitado.

ARTICULO 45 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán de conformidad con la tabla que figura como Anexo nº 2 de este Convenio.

ARTICULO 46 - PLUS DE TURNICIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos continuados, percibirán por día de trabajo la cantidad establecida en el Anexo nº 2.

ARTICULO 47 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que hubieren de prestar sus servicios en régimen nocturno percibirán, por noche trabajada la cantidad establecida en el Anexo nº 2. El personal a relevo percibirá, durante las vacaciones, este plus de acuerdo con lo que corresponda al turno en el que esté incluido.

ARTICULO 48 - PLUS DOMINGO

Los trabajadores que por estar en régimen de turnos 3T4, presten sus servicios en domingo, percibirán por domingo trabajado la cantidad de 2,5 € durante la vigencia de este convenio.

ARTICULO 49 - PLUS FESTIVO

Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo o de descanso, percibirán un plus de acuerdo con el tiempo trabajado y tomando como base la cuantía establecida en la Tabla Anexo nº 2 de este Convenio.

El personal a relevo percibirá igualmente el plus festivo, cuando la fiesta coincida con su descanso semanal y en vacaciones siempre que no origine horas extras. En este caso, el día se considerará como de vacaciones en lugar de festivo.

CVE-2019-9243

ARTICULO 50 - PLUS TOXICO

El plus tóxico lo percibirán en este centro únicamente los puestos de trabajo considerados como tales y relacionados en resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de 17.3.75 y 12.9.77. La cuantía de este plus será el 10% del salario de calificación como figura en el Anexo nº 2 (Plus Tóxico 1).

Independientemente de lo anterior, se amplía la percepción de este plus a los siguientes departamentos y en la cuantía que figura en el Anexo nº 2 (Plus Tóxico 2):

Cuartos de Aseo - Limpieza

La Empresa de acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, se reserva el derecho a practicar y/o solicitar cuantas nuevas mediciones considere oportunas, con el fin de revisar si los puestos de trabajo afectados continúan sujetos al abono del plus tóxico o por el contrario tal determinación de toxicidad ha desaparecido o disminuido en razón a las mejoras o reparaciones llevadas a cabo en las instalaciones u otros cualesquiera motivos, procediendo, en consecuencia, a la extinción del plus tóxico.

ARTICULO 51 – PRIMA DE COMPETITIVIDAD

Se establece una prima de competitividad de carácter anual de 1.250 €, con el objetivo de reducir el absentismo.

Para la consecución de la misma se aplicará el factor a las ausencias derivadas de contingencias comunes y faltas no justificadas, de tal forma que el valor que resulte de:

$$\text{Nº de días de ausencia X (nº de veces)}^2 = \text{valor}$$

Se retribuirá con las siguientes cuantías:

Valor	importes 2019 a 2022
Entre 0 y 4	1.250 euros
De 5 a 9	1.000 euros
De 10 a 20	750 euros
De 21 a 40	500 euros
De 41 a 64	250 euros
Mayor de 64	0 euros

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

ARTICULO 52 - PRIMA INCENTIVO A LA PRODUCCION

La prima para este concepto será de 20,20 euros para el año 2019, por día trabajado.

ARTICULO 53 – VACACIONES

Las vacaciones anuales serán retribuidas como presencia efectiva en el trabajo.

ARTICULO 54 - DESCANSO COMPENSATORIO

Cuando un trabajador por causas excepcionales no tenga un descanso entre la hora de finalización del trabajo y la de iniciación de la nueva jornada, mayor de 8 horas, tendrá derecho a descansar medio día y a percibir las retribuciones como presencia efectiva en el trabajo. En el supuesto de no interesarle al trabajador este descanso, podrá optar por percibir en compensación, una cantidad equivalente al importe de 4 horas extras.

ARTICULO 55 - PRIMAS Y PLUSES ESPECIALES

Trabajos de limpieza y reparación en el molino

El personal que realice trabajos de limpieza o reparación en el interior del molino percibirá una prima diaria de 22,19 euros para el año 2019.

Picado y limpieza llares Hornos y cambio de brazos calderín de hornos

El personal que realice estos trabajos percibirá una prima de 50,94 € /día para el año 2019.

Prima cargue calcine

El operario de báscula de mineral percibirá 0,01736 € / Tm calcine cargada para el año 2019.

Plus llamada

Todo productor que sea requerido para volver al trabajo a realizar horas extraordinarias, tendrá derecho a percibir un plus de 18,91 euros por llamada para el año 2019.

Plus personal Jornada Normal

Se establece un plus de 50 euros mensuales para el personal a jornada normal y siempre que no perciba plus de turnicidad.

CVE-2019-9243

Trabajos de limpieza y reparación

El personal que realice trabajos de limpieza y reparación en el interior de electrofiltros, hornos, calderas, tuberías de SO_2, tanque ácido sulfúrico, tanques depuradora, torres de absorción y desabsorción, tanques almacenamiento SO_2 y reparación de intercambiadores y refrigerantes, percibirá un plus de 12,67 euros para el año 2019.

Servicios de guardia y retén

Se establece una prima de 21,65 € /día de guardia para el año 2019, al personal de Talleres que voluntariamente acepte un servicio de guardia y retén para posibles averías de Fábrica.

Las condiciones de este servicio serán las siguientes:

1. El personal estará una semana de guardia y 3 semanas de retén.
2. El que esté de guardia tendrá la obligación de estar en su casa o lugar próximo donde pueda ser avisado.
3. La guardia empezará el lunes a las 8 horas, finalizando el lunes de la siguiente semana a la misma hora.

Gratificación por trabajar las noches de los días 24 y 31 de diciembre

Al personal que trabaje las noches de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una gratificación de 80 euros.

CVE-2019-9243

CAPITULO IX

DIETAS Y SALIDAS

ARTICULO 56 - GASTOS DE TRANSPORTE

Al personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar desplazamientos, le serán abonados los gastos de transporte, salvo que se realice en vehículos propiedad de la Compañía

ARTICULO 57 - DIETAS

Cuando por necesidades de trabajo un productor sea destinado transitoriamente a lugar distinto del suyo habitual, tendrá derecho a percibir los gastos ocasionados.

ARTICULO 58 - COMIDAS, CENAS Y DESAYUNOS

En los casos de realizarse trabajos extraordinarios, si éstos tuvieran lugar en horas intempestivas, o representasen una jornada de larga duración, entre las trece y las catorce y entre las veintiuna y veintidós horas se le facilitará al trabajador un vale para comida o cena.
Análogo criterio se aplicará en el caso de tener que facilitarle desayuno y bocadillo.
Para los trabajadores de jornada ordinaria, cuando por circunstancias de fuerza mayor se prolongue su jornada, disfrutará de 30 minutos de descanso para comer el bocadillo, a partir de las 19 horas

Para el personal en horario de relevo y que se vea obligado a doblar su jornada laboral, le corresponderá:

Si tiene que continuar la jornada desde las 14 a las 22 horas vale para comida y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 22 a las 6 vale para cena y bocadillo.

Si tiene que continuar la jornada desde las 6 a las 14 vale para desayuno.

El importe del vale será de:

	Año 2019
Comida o cena	16,59 euros.
Desayunos	11,72euros.
Bocadillo	8,79 euros.

Si los trabajadores lo prefieren, el importe de dichas consumiciones se les abonará en efectivo.

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

CONVENIO COLECTIVO 2019-2022

ARTICULO 59 - DESCANSO 13 A 14 HORAS

El tiempo de descanso para efectuar la comida, de 13 a 14, cuando por perentorias necesidades del trabajo no pudiera disfrutarse, se abonará como extraordinario, independientemente de conceder una hora para realizar el almuerzo.

Para efectuar el desayuno o cena del personal de mantenimiento y reparaciones, se concede una hora de descanso, la cual se abonará como extraordinaria.

CVE-2019-9243

CAPITULO X
PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 60 - AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSIQUICA.

Los trabajadores con hijos con discapacidad psíquica, tendrán a efectos de su preparación en Centros Especializados, una asignación anual de 1.026,61 euros para el año 2019, que se hará efectivo en la primera quincena del año siguiente.

ARTICULO 61 – COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En la situación de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad o por accidente, y hasta el final del noveno mes a partir de la fecha de inicio de esa situación, tendrán derecho el trabajador que se encuentre en ella a percibir un complemento empresarial por la diferencia entre las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el importe de su salario de calificación más el complemento por antigüedad.

Tal derecho se perderá o quedará en suspenso cuando el derecho al subsidio por incapacidad temporal sea denegado, anulado o suspendido.

ARTICULO 62 - SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Se establece un seguro de vida para cubrir los riesgos de muerte por cualquiera que sea la causa. La cuantía del capital asegurado será de 6.000 euros, corriendo el pago de la prima a cargo de la Empresa. La Empresa facilitará la gestión del cobro de la indemnización.

ARTICULO 63 - PRESTAMOS

En caso de necesidad debidamente justificada, la Dirección de la Empresa concederá préstamos en las condiciones siguientes.

a) De hasta SEISCIENTOS EUROS, a devolver en doce meses.

b) En casos especiales, hasta MIL QUINIENTOS EUROS, a devolver en las cuatro primeras pagas extraordinarias que perciba.

Para la concesión de estos préstamos está previsto un fondo máximo de ONCE MIL EUROS

Los delegados de personal estarán informados, puntualmente, de la concesión de los mismos.

CVE-2019-9243

CAPITULO XI

ARTICULO 64 - COMISION VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

La comisión de valoración de puestos de trabajo, estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por la Dirección de la Empresa y dos por los delegados de personal.

Esta comisión, que se reunirá todos los años en el mes de noviembre, será la encargada de estudiar las posibles reclamaciones que se formulen a lo largo del año; revisar aquellas valoraciones de puestos que hayan sufrido modificaciones, así como valorar los puestos de nueva creación.

Caso de no haber acuerdo en alguna o todas las valoraciones en que intervenga la Comisión, esta se someterá a la decisión que, al efecto, dictamine la Empresa de valoración que se determine.

ARTICULO 65 – PRIVACIÓN DE LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

En aquellos supuestos de privación de libertad, en virtud de sentencia condenatoria de un trabajador, la Dirección de la Empresa, a instancia de los delegados de personal, considerará la posible concesión de excedencia, fijando, en su caso, las condiciones de reincorporación del trabajador afectado, siempre que la responsabilidad penal fuera imputada por hechos cometidos fuera de la Empresa y que no afectaran al tráfico de la misma, ni a personas con ella relacionadas.

La excedencia se concederá, en todo caso, en los supuestos en que el hecho imputado al trabajador fuera constitutivo de un delito por imprudencia o negligencia.

ARTICULO 66 - NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes que serán de aplicación.

ARTÍCULO 67 – NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se establecen dos divisiones funcionales:

- ✓ **Técnicos** (Contramaestres,)
- ✓ **Operarios** (Oficiales de 1ª, de 2ª y de 3ª, Profesionales de 1ª, Peón).

Estas divisiones funcionales se encuadran en 4 grupos profesionales:

Grupo Profesional I:	Grupo Profesional II:	Grupo Profesional III:	Grupo Profesional IV:
	Contramaestres		Oficiales de 3ª
		Oficiales de 1ª	Profesionales de 1ª
		Oficiales de 2ª	Peón

CVE-2019-9243

En resumen, el sistema de clasificación profesional, teniendo en cuenta ambas divisiones, queda de la siguiente manera:

División funcional: TÉCNICOS	División funcional: OPERARIOS	GRUPO PROFESIONAL
		Uno
Contramaestres		Dos
	Oficial de Primera Oficial de Segunda	Tres
	Oficial de tercera Profesionales de 1ª Peón	Cuatro

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA - ABSORCION Y COMPENSACIONES

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por aplicación del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, Convenio Colectivo, normales anteriores al presente, Reglamento de Régimen Interior, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA - COMISION DE VIGILANCIA

Para interpretar las cuestiones que suscite la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de cada una de las partes deliberadoras, designados por la Dirección de la Empresa y los Delegados de Personal, respectivamente, entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Los vocales que componen dicha Comisión serán los siguientes.

En representación de los trabajadores:
D. ALVARO SAIZ LÓPEZ
D. VALENTIN TORRE MADRAZO

En representación de la Empresa:
D. JOSE MANUEL MENENDEZ MARTINEZ
D. JESUS DIEZ BAQUERO

CVE-2019-9243

Suplentes:
D. JUAN ANTONIO GIL GONZALEZ (Representación empresa)
D. CARLOS PECHERO GOMEZ (Representación trabajadores)

En los conflictos individuales o plurales que surjan podrán someter, la Empresa y los interesados de común acuerdo, su solución a la decisión de esa Comisión. En todo caso, cualquier conflicto individual o plural por causa de la aplicación de las normas del Convenio, salvo en materia de sanciones y despido, deberá someterse, como trámite preceptivo previo al ejercicio de las acciones que quepan, a la consideración y dictamen de esa Comisión, la cual lo evacuará en el plazo máximo de un mes, sirviendo tal planteamiento para la interrupción de la prescripción de acciones.
En caso de que las partes en la Comisión de Vigilancia no lleguen a un acuerdo en relación a las cuestiones que se les planteen, someterán sus discrepancias a mediación y, en su caso, al arbitraje, al Órgano de Resolución Extrajudicial (ORECLA)

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una vez sometidas a la Comisión Paritaria las materias establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o a la inaplicación salarial del Convenio Colectivo, de continuar el desacuerdo de las partes, sus discrepancias se resolverán conforme con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de resolución de conflictos laborales de Cantabria o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el mismo.

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

ANEXO Nº 1

	DEPARTAMENTOS	AREAS	PUESTOS	TIPO JORNADA
FABRICA DE HINOJEDO	PRODUCCION	CONTRAMAESTRES		3T4
		HORNO FLASH	Hornero	3T4
			Ayudante de Cruda	3T4
			Calderas	3T4
		CONCENTRACION	Panel	3T4
		BASCULA		Normal
		RESERVAS		3T4
	SERVICIOS	LIMPIEZA	Limpiadora	Normal
	MANTENIMIENTO	TALLER MECANICO	Mecánico	Normal
		TALLER ELECTRICO	Eléctrico y aparatos de control	Normal

CVE-2019-9243

Asturiana de Zinc, S.A.U.
UNA COMPAÑÍA GLENCORE

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES AÑO 2019

ESCALON	Salario Calificación		Antigüedad		Hora Extra	Turno 3T4	Nocturno	Festivo	Plus Tóxico 1		Plus Tóxico 2		Dobles
	€/DIA	€/MES	€/DIA	€/MES	€/HORA	€/DIA	€/DIA	€/DIA	Departamento	€/DIA	Departamento	€/DIA	€/DOBLE
1	39,41	1.194,62	1,62	49,11	13,74	5,66	9,81	147,45		3,94		2,57	180,71
2	40,42	1.225,23	1,66	50,32	14,06	5,76	10,00	150,64	Horno Flash	4,04		2,62	184,47
3	41,37	1.254,03	1,75	53,05	14,34	5,83	10,26	153,90		4,14		2,67	188,35
4	42,39	1.284,95	1,79	54,26	14,61	5,88	10,52	157,20	Concentración	4,24		2,73	192,32
5	43,45	1.317,08	1,83	55,47	14,94	5,96	10,78	160,64		4,35		2,86	196,33
6	44,52	1.349,51	1,87	56,68	15,25	6,00	11,06	164,09		4,45		2,93	200,44
7	45,63	1.383,16	1,93	58,50	15,58	6,11	11,33	167,36		4,56		3,00	204,67
8	46,74	1.416,81	1,98	60,02	15,91	6,20	11,59	171,31	Talleres	4,67		3,05	208,99
9	47,90	1.451,97	2,01	60,93	16,20	6,27	11,89	174,72		4,79		3,12	213,35
10	49,08	1.487,74	2,06	62,44	16,56	6,35	12,20	178,85	Reservas Fabricación	4,91		3,21	217,86
11	50,30	1.524,72	2,11	63,96	16,92	6,43	12,49	182,72		5,03		3,30	222,47
12	51,54	1.562,31	2,17	65,78	17,27	6,51	12,84	186,67	Cargue SO2	5,15		3,37	227,12
13	52,80	1.600,50	2,24	67,90	17,62	6,57	13,17	190,77		5,28		3,42	231,88
14	54,14	1.641,12	2,28	69,11	17,99	6,69	13,49	194,87	Jefes de Turno	5,41	Limpieza	3,51	236,72
15	55,49	1.682,04	2,34	70,93	18,40	6,78	13,82	198,72		5,55		3,58	241,68
16	56,81	1.722,05	2,40	72,75	18,77	6,85	14,17	203,46		5,68		3,70	246,76
17	58,21	1.764,49	2,43	73,66	19,17	6,93	14,51	207,87		5,82		3,77	251,93
18	59,64	1.807,84	2,50	75,78	19,55	6,98	14,86	212,38		5,96		3,87	257,27

2019/9243

CVE-2019-9243

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9244 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Electro Crisol Metal S.A, para el periodo 2019-2022.*

Código 39001182011987.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Electro Crisol Metal, SA, registrado el 7 de junio de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 2019 a 2022, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de octubre de 2019
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2019-9244

Capítulo I – Ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las normas por las cuales se han de regir las relaciones entre la Empresa ELECTRO CRISOL METAL, S.A. y sus Trabajadores:

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos han de ser aplicados y observados en su integridad.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo, será de aplicación al centro de trabajo que Electro Crisol Metal S.A tiene actualmente en Santander, sin que sea de aplicación para el resto de empresas que forman el Grupo.

Artículo 3º.- Ámbito Personal

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo, los trabajadores de la Empresa, con independencia de su categoría profesional y condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal

La aplicación de este Convenio Colectivo será desde el 1º de Enero de 2.019 en cuya fecha entrará en vigor sea cual fuere la de su publicación en el B.O. de Cantabria, hasta el 31 de Diciembre de 2.022.

Artículo 5º.- Denuncia

A los efectos legales oportunos, este Convenio se considerará denunciado por ambas partes, en el tiempo y la forma, con un mes de antelación a su vencimiento.

Capítulo II - Retribuciones

Artículo 6º.- Salario base (anteriormente denominado Jornal de Calificación) y plus convenio

El 1° de Enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019 se actualizarán los salarios y complementos salariales (salario base, plus convenio y prima de asistencia) recogidos en las tablas salariales del 2018 en 1.2 puntos.

El 1º de Enero de 2020 y hasta el 31 de Diciembre 2020 se actualizarán los salarios y complementos salariales (salario base, plus convenio y prima de asistencia) recogidos en las tablas salariales del 2019 en 1,50 puntos.

El 1º de Enero 2021 y hasta el 31 de Diciembre 2021 se actualizarán los salarios y complementos salariales (Salario base, plus convenio y prima de asistencia) recogidos en las tablas salariales del 2020 en 1,75 puntos.

CVE-2019-9244

El 1º de Enero 2022 y hasta el 31 de Diciembre 2022 se actualizarán los salarios y complementos salariales (Salario base, plus convenio y prima de asistencia) recogidos en las tablas salariales del 2021 en 2,15 puntos.

Se establece un salario variable consolidable sobre los conceptos Salario base, Plus Convenio, Plus asistencia y Plus actividad a pagar antes del 1 de abril de cada año de vigencia de éste convenio con las siguientes cuantías y condiciones:

Rechazo:

- Si el rechazo de pieza es inferior a un 16% se pagará el 0,10%.
- Si el rechazo de pieza es inferior a un 15 % se pagará el 0,20%.
- Si el rechazo de pieza es inferior a un 14% se pagará un 0.30%.

Facturación:

- Si la facturación de piezas + moldes es superior a 21Millones € se pagará el 0,10%
- Si la facturación de piezas + moldes es superior a 22,5 Millones € se pagará el 0,20%
- Si la facturación de piezas + moldes es superior a 23,5 Millones € se pagará el 0,30%

Artículo 7º.- Revisión y regularización salarial

Las regularizaciones salariales fijas, que se produzcan como consecuencia del presente convenio colectivo, se efectuarán antes del 01 de Marzo.

Artículo 8º.- Prima de actividad

La prima de actividad se percibirá por hora realmente trabajada, siendo el cómputo diario de 7,75 horas por jornada.

8.1.- Prima de actividad Directa

Se mantienen las actuales en vigor, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de revisar los tiempos en aquellos trabajos que se encuentren desfasados.

Los tiempos de preparación y de incidencia se abonarán al 100%

8.2.- Prima de actividad Indirecta

Se mantienen las actuales en vigor, salvo aquellas secciones o trabajos de las mismas que se puedan valorar, que se liquidarían de forma directa una vez establecidos tiempos.

Se desglosa en Anexo 4 los importes de la prima de actividad a fecha de 2019.

Artículo 9º.- Prima de asistencia

Se entiende por prima de asistencia, una cantidad de Euros que se abonará a los productores por jornada completa que estos permanezcan en la Empresa.

No conllevará la pérdida de la prima de asistencia, las salidas durante la jornada que sean motivadas por enfermedad (causando baja) o accidente de trabajo.

CVE-2019-9244

La prima de asistencia no computará a efectos de prima de actividad, pagas extraordinarias, horas extraordinarias ni plus vinculación 2015.

Reducciones por faltas de puntualidad de 5 a 10 minutos 0,30 €, de 11 a 15 minutos 0,60 € y de 16 en adelante conllevará la pérdida total de la prima de asistencia y la Empresa se reserva el derecho de denegar la entrada con la consecuente pérdida de las retribuciones del día.

En el caso de faltas sin justificar, se aplicarán las siguientes reducciones de prima de asistencia:

- ½ jornada anterior o posterior a no laborable conllevará la reducción de 1 día.
- 1 jornada anterior o posterior a no laborable conllevará la reducción de 2 días.
- ½ jornada entre días laborables conllevará la reducción de ½ día. 1 jornada entre días laborables conllevará la reducción de 1 día.

Artículo 10º - Plus convenio 2015

Se abonará sobre el salario mínimo interprofesional del año en curso correspondiente a la categoría en que esté clasificado, actualizándose por trienios y quinquenios en los porcentajes previstos en el anexo 7.

Los aumentos del Plus Convenio 2015 se devengarán al mes siguiente de haber cumplido el trienio o quinquenio correspondiente.

Este plus se comenzará a generar a los 15 años de permanencia en la empresa, siempre y cuando el porcentaje de absentismo de la totalidad de la plantilla en los tres años anteriores sea inferior a medio punto porcentual. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos como condición más beneficiosa de aquellos trabajadores que ya vinieran percibiéndolo.

Artículo 10 bis: Premio 12 años

A partir del primero de enero de 2015 todos los trabajadores percibirán este concepto por importe para este año 2019 en 418,05 € que se abonará por una sola vez al cumplir los doce años de antigüedad en la empresa, coincidiendo con el período de vacaciones. Este complemento, será revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Artículo 11º.- Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos

No se abonará por este concepto ninguna cantidad a los productores por estar incluido en el salario base.

Artículo 12º.- Plus Jefe de equipo

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo, será de un 20% del Salario mínimo interprofesional durante todos los días de presencia en el trabajo.

CVE-2019-9244

Artículo 13º.- Plus de nocturnidad

Se abonará en un 40 % del salario base de acuerdo con la categoría a que pertenezca y durante todos los días de presencia en el trabajo, según tabla del Anexo 3. Se abonará la parte proporcional por las horas efectuadas entre las 22 h y las 06 h.

Artículo 14º.- Pagas extraordinarias

Se establecen tres y media pagas extraordinarias, a satisfacer en Febrero (presencia "media"), Mayo, 17 de Julio y 21 de Diciembre, consistente cada una de ellas en treinta días para todo el personal.

Las pagas que se establecen en el presente artículo incluirán: Salario Base, Plus convenio 2015, Plus de Convenio y Prima de Actividad.

- Paga extra de Febrero media para los operarios y entera para los empleados, año natural en curso, pago adelantado.
- Paga extra de Mayo, del 1º Mayo año anterior al 30 Abril año actual.
- Paga extra de Julio se devengará de Enero a Junio del año en curso, ambos inclusive.
- Paga extra de Diciembre se devengará de Julio a Diciembre del año en curso, ambos inclusive.

Para el personal empleado la paga de Febrero será de 30 días, sustitutiva de la prima de presencia que dicho personal no percibe. Empleados con antigüedad anterior a 1973, dicha paga no es del año en curso, si no del anterior.

Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre, se abonarán en función de los días realmente trabajados, no computarán a efectos de descuento los accidentes de trabajo ni los casos de permisos retribuidos previstos en el Artículo 20 del presente Convenio.

Se establece una participación en beneficios en función del resultado neto después de impuestos del ejercicio anterior. (Tomando como base para este año 2019 los resultados del 2018). Liquidándose de la siguiente forma: 3 días por cada 601.012,10 € o fracción (ejemplo: beneficio 1.202.024,20 € serían 6 días). A pagar en el mes de octubre.

Artículo 15º.- Horas Extraordinarias

Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

CVE-2019-9244

La retribución de las horas extraordinarias será la recogida en el Anexo 5. A estas tablas hay que sumar el valor personal del Plus Convenio 2015.

Artículo 16º.- Plus reconocimientos médicos

A partir del año 2013 se suprime el plus de reconocimiento médico. No obstante, la Empresa seguirá ofreciendo la posibilidad de realizar el reconocimiento médico a todos los trabajadores tal como recoge la normativa vigente.

Capítulo III – Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 17º.- Jornada laboral

17.1.- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo, de lunes a viernes, computándose como tiempo de trabajo efectivo únicamente los 15 minutos de descanso en jornada continua.

La jornada máxima anual para el presente Convenio será de 1.760 horas para los años 2019 y 2020. Reduciéndose a 1752 horas a partir del año 2021.

17.2.- Flexibilidad laboral

Atendiendo a la importancia de la flexibilidad para la supervivencia de la empresa, se establece desde la firma del presente convenio:

- La flexibilidad no podrá ser superior a 120 horas anuales, que se podrá realizar en dos sentidos: bien trabajando un máximo de 120 horas anuales (fuera de jornada diaria o fines de semana) que tendrán su compensación en los correspondientes días laborables o al contrario, descansando las correspondientes 120 horas y recuperando el trabajo a posteriori.
- De las 120 horas:

a. Durante 2019-2020: 20 serán de libre disposición por la empresa no pudiendo ser realizadas de forma continua en la misma semana, salvo acuerdo con el personal implicado. La empresa justificará estas horas con 7 días de antelación. Las personas que estén afectadas por estas horas solicitadas por la empresa y alcancen estas 20 horas anuales recibirán una compensación de 100€ en el mes que alcancen las 20 horas anuales.
Antes de diciembre de 2020 la empresa y el comité se reunirán para analizar la utilización de la flexibilidad en los últimos dos años.
b. Durante 2021-2022: 40 horas serán de libre disposición por la empresa no pudiendo ser realizadas de forma continua en la misma semana, salvo acuerdo con el personal implicado. La empresa justificará estas horas con 7 días de antelación. No se realizarán más de 16 horas mensuales, salvo acuerdo entre las partes. Las personas que estén afectadas por estas horas solicitadas por la empresa y alcancen estas 40 horas anuales recibirán una compensación de 200€ en el mes que alcancen las 40 horas anuales.
c. El resto de horas serán voluntarias por los trabajadores

Se priorizará en la sección que requiera esta labor al personal voluntario y solamente se recurrirá al forzoso cuando no se alcance el mínimo solicitado. Estas horas se repartirán intentando equiparar a toda la sección.

CVE-2019-9244

La recuperación de las horas de exceso se hará dentro de los 18 meses siguientes a conveniencia del trabajador, siempre y cuando no se comprometa el funcionamiento de la producción.

Ningún trabajador podrá superar las 120 horas, salvo acuerdo entre las partes.

Se excluirá la aplicación de esta flexibilidad los sábados por la tarde y los domingos, ni periodos de vacaciones, salvo acuerdo entre las partes

Artículo 18º.- Turno nocturno

Se mantiene por razones técnicas, organizativas y de ahorro energético, un tercer turno de noche.

Artículo 19º.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Período de las mismas: Año Natural

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año activo en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados. En este supuesto, de haberse establecido el cierre del centro, que imposibilite la realización de cualquier tarea, éste no sufrirá merma alguna en su retribución.

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

Igual interrupción se producirá en el supuesto de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional y por el tiempo correspondiente a la licencia retribuida, siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique.

Los días de vacaciones que le correspondan al trabajador serán retribuidos conforme a la media resultante de los últimos 90 días efectivamente trabajados, anteriormente al disfrute. Para su cálculo se contemplará: Salario base, plus convenio, Plus convenio 2015, prima de actividad y prima de asistencia.

Para el presente Convenio se establecen unas normas para el disfrute de vacaciones siendo éstas:

- 5 días laborables en la semana posterior a Semana Santa
- 3 semanas mínimo desde el 25 de julio al 15 de septiembre. Para el primer turno (ceras, montaje, revestimientos, fundición, corte, taller mecánico, media plantilla de acabados, calidad, laboratorio, expediciones y oficinas) se disfrutarán entre el 25 de julio al 31 de agosto y para el segundo turno (media plantilla de acabados, calidad, laboratorio, expediciones y oficinas) entre el 1 de agosto al 15 de septiembre.
- Con los días de exceso de jornada, si hubiera, se hará Nochebuena y Nochevieja, todos los puentes y una semana en periodo navideño.

CVE-2019-9244

En función del reparto de las fiestas locales y nacionales estos periodos se podrán modificar de mutuo acuerdo entre el comité y la empresa.

Artículo 20º.- Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con el 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 por el nacimiento de hijo. Corresponderá siempre y cuando no se disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
c. Tres días por enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización del cónyuge e hijos.
d. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá desplazamiento siempre que la distancia entre el domicilio del trabajador y el del familiar afectado por este apartado superen los 100 km. Este permiso podrá repartirse en 4 medios días.
e. Seis días por fallecimiento de padres o hijos (consanguíneo) y cónyuge.
f. Un día por fallecimiento de sobrino
g. Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos (consanguíneos o por afinidad) en el día de la boda
h. Un día por traslado del domicilio habitual.
i. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.
   Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.
   En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
k. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
   Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
l. 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 el volante justificativo de la referida prescripción médica con su fecha y hora. En los demás

CVE-2019-9244

casos, como asistencia a consulta médica de médico de cabecera de la Seguridad Social, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser así mismo justificadas.

Si se diera algún caso en que por causa no imputable al trabajador no se pudiese justificar la hora de entrada o de salida, se analizaría el caso por el Comité y el Director de RRHH, que decidirían la retribución o no de la licencia.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar en la Empresa justificante del facultativo, en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de salida).

Para el derecho al disfrute de estos permisos se equiparará a la situación de matrimonio las de las parejas de hecho debidamente constituidas y previamente comunicadas a la empresa, con la excepción del permiso por matrimonio regulado en el apartado a.

Artículo 21º.- Permisos sin retribución

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin recibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

Este permiso será como máximo de tres días por año natural.

El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la Empresa, con una antelación de al menos tres días.

La no concesión del referido permiso podrá ser: en caso de daño a la producción por ser un momento punta o acumulación de trabajo en el puesto del solicitante, o caer como anterior o posterior a festivo.

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.

Artículo. 22º.- Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o Titulados Administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

CVE-2019-9244

Artículo 23º.- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CVE-2019-9244

Capítulo IV - Jubilación

Artículo 24º.- Jubilación Parcial

Se regirá según el acuerdo adoptado en materia de jubilación parcial entre el comité de empresa y la dirección de la empresa.

Artículo 25º.- Jubilación forzosa

A partir del 1 de enero del año 2022, como política de fomento del empleo se establece la jubilación obligatoria para todo el personal de la empresa incluido el directivo que haya cumplido 65 años de edad, con objeto de creación de empleo u el establecimiento de un adecuado relevo generacional. En consecuencia, todo el personal de la empresa que supere dicha edad causara baja en la empresa salvo que no reúna el periodo mínimo de carencia para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso continuara trabajando el tiempo indispensable para ello.

Capítulo V – Complementos por I.T y seguro

Artículo 26º.- Complementos I.T

26.1.- Complemento por enfermedad:

Solamente se complementarán las bajas de enfermedad producidas por los siguientes motivos: ○ Cáncer ○ Cardiopatías severas ○ Bajas derivadas de intervenciones quirúrgicas con hospitalización superior a 7 días.

Para casos puntuales en los que, tanto el Comité como la Empresa, consideren necesario valorar, se formará una comisión mixta entre un representante de los trabajadores y un representante de la Empresa para tomar la decisión de complementar.

Se abonará el 100% del salario teórico de su categoría profesional (incluyendo plus bocadillo), a partir del 1º día del cuarto mes.

Ej. Si un trabajador en situación de alta recibe 1.500 € brutos en el mes de referencia, y en situación de baja por I.T a partir del 4º mes recibe 1.400 € brutos, se debe complementar con 100 € brutos.

Desde la firma del presente convenio, se acuerda retribuir hasta el 100% del salario teórico de únicamente la primera IT de cada año de vigencia del presente convenio.

26.2.- Complemento por accidente de trabajo:

Se abonará el 100 % del salario teórico de su categoría profesional (incluyendo plus bocadillo), desde el primer día.

Ej. Si un trabajador en situación de alta recibe 1.500 € brutos en el mes de referencia, y en situación de baja por A.T recibe 1.400 € brutos, se debe complementar con 100 € brutos.

Artículo 27º.- Póliza de seguro

Se establece un seguro de vida para todo el personal, corriendo a cargo de la Empresa las cuotas correspondientes.

6.010 € Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta por causas naturales.

CVE-2019-9244

12.020 € Muerte por accidente o incapacidad permanente absoluta por accidente en cualquier circunstancia.

18.030 € Muerte por accidente laboral o incapacidad permanente absoluta o total por accidente laboral. Sin perjuicio de que, en caso de revisión de la incapacidad y reincorporación al trabajo, sea devuelta la indemnización.

Artículo 28º.- Personas con discapacidad

En aquellos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulta con secuelas que disminuyan aptitudes psicofísicas tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus facultades, siempre que acrediten tener aptitud para el desempeño del nuevo puesto con la remuneración correspondiente al nuevo puesto.

Capítulo VI – Garantías y derechos sindicales

Artículo 29º.- Representantes sindicales

La acumulación de horas de uno o varios miembros del Comité de Empresa se realizará de común acuerdo con la Empresa si hubiera lugar.

Artículo 30º.- Asamblea de trabajadores

Los trabajadores de la Empresa por el presente Convenio dispondrán de un máximo de 1 hora, remunerada como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría de Comité de Empresa o por un número no inferior al 33% de la plantilla de los Trabajadores.

La duración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de veinticuatro horas antes de la celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Artículo 31º.- Descuento de la cuota sindical

La Empresa descontará en nómina, a petición expresa y escrita de los trabajadores, el importe de la cuota sindical, que entregará al miembro del Comité de Empresa designado para ello.

Capítulo VII – Seguridad y salud laboral

Artículo 32º.- Prendas de trabajo

La Empresa proveerá a todos los trabajadores, a su ingreso, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores y anualmente (durante el primer trimestre del año) se

CVE-2019-9244

entregará a todos le personal con derecho a ropa de trabajo las prendas recogidas en el Anexo 6.

Artículo 33º.- Premio reducción de absentismo

Durante la vigencia del presente convenio, con el objetivo de reducir las tasas de absentismo actuales se establece el siguiente premio:

Se dotará anualmente de una bolsa de dinero equivalente al ahorro de coste en complemento de IT respecto al 2018.

Esta bolsa de dinero se repartirá en Febrero del año siguiente al del cálculo entre todos los trabajadores que no hayan estado de baja por IT ningún día durante el año de cálculo.

Ejemplo:

Datos 2018

La prestación por Enfermedad cargo Empresa (cod. 450 del programa de gestión de personal) ascendió a 16.215,76 €

En caso de que en 2019 la prestación por Enfermedad cargo Empresa sea de 8.000 €, la bolsa a repartir sería de 8.215,76 €

Si el personal que no ha estado de baja en todo el 2019 fuesen 147 personas (datos del 2018 para simular el cálculo), le corresponderían 55,89 € a cada uno.

Capítulo VIII – Régimen disciplinario

Artículo 34º.- Régimen disciplinario, graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia o intención en: Leve, Grave y Muy Grave

Faltas leves

a) No notificar con carácter previo o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

b) Pequeños descuidos en la conservación del material.

c) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Faltas graves

a) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueda afectar a la Seguridad Social y Agencia Tributaria, la falsedad de estos datos se considerará como muy grave.

b) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo, uso del teléfono móvil sin autorización de su superior jerárquico.

c) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

CVE-2019-9244

d) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y elementos de seguridad de carácter obligatorio.

e) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio, de herramientas de la Empresa.

f) La reincidencia en falta leve (excepto puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas muy graves

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante su trabajo en cualquier otro lugar.

b) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, siempre que existe falta cuándo un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier otra índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda falsificación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

c) La embriaguez y estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

d) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

e) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

f) Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

g) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

h) Abandonar el recinto de la Empresa.

i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

Artículo 35º.- Sanciones

a) Faltas Leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días

CVE-2019-9244

c)Faltas muy graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

d) Despido

Se sancionará con despido disciplinario los hechos que correspondan con las causas enumeradas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Prescripción de Faltas:

Faltas leves: 10 días Faltas graves: 20 días Faltas muy graves: 60 días A partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

En el resto de faltas no enumeradas en éste Convenio se estará acogido a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de la carta y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por faltas graves o muy graves que se imponga.

Capítulo IV – Disposiciones varias

Artículo 36º.- Nuevas incorporaciones

Todo operario de nuevo ingreso será contratado con la calificación de 1.40 (Peón) durante los 18 primeros meses, excepto en la sección de fundición y corte desguace que será de 8 meses.

A partir del mes indicado previamente se le adjudicará un puesto de Calificación definitivo o se rescindirá el contrato. Para la adjudicación de este puesto definitivo, la Empresa, siempre que su sistema organizativo se lo permita, dará preferencia al personal eventualmente en plantilla.

Artículo 37º - Grupos profesionales

Como resultado de cumplir con el requisito de la disposición 9ª del RDL 3/2012, se establecen los siguientes grupos profesionales y se define la correlación entre las categorías existentes hasta la fecha con el grupo profesional de nueva creación.

CVE-2019-9244

	Empleados	Operarios	
Grupo Profesional	**Categoría profesional**	**Calificación**	**Categoría profesional**
1	Jefe de Proceso Categoría A		
	Jefe de Proceso Categoría B		
	Jefe de Proceso Categoría C		
	Jefe de Proceso Categoría D		
	Jefe de Proceso Categoría E		
	Jefe de Departamento Categoría A		
	Jefe de Departamento Categoría B		
	Jefe de Departamento Categoría C		
2	Jefe de Sección Categoría A		
	Jefe de Sección Categoría B		
	Técnico 1ª		
3	Técnico 2ª		
	Maestro 1ª		
	Maestro 2ª		
	Maestro 3ª		
	Oficial 1ª - Técnico 3ª		
4	Encargado 1ª	2,30	Oficial 1ª
	Encargado 2ª		
	Oficial 2ª		
5	Encargado 3ª	2,00	Oficial 2ª
	Almacenero		
	Oficial 3ª		
	Licenciado Jr.		
	Diplomado Jr.		
6	Auxiliar 1ª	2,10	Esp. Fundición
		2,10	Esp. Corte Manual
		1,94	Esp. Corte Carro
		1,90	Esp. Rvtos / Ttos
		1,90	Oficial 3ª
	Auxiliar 2ª	1,80	Esp. Desmoldeo / M.I.A
		1,74	Esp. Pulido
		1,60	Esp. Acabados
		1,60	Esp. Montaje Conv 2015
		1,58	Esp. Montaje
		1,50	Esp. Repaso
7	Auxiliar 3ª	1,40	Peón

CVE-2019-9244

Grupo profesional 1

Criterios Generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

4. Tareas de dirección de la gestión comercial.

5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.

6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la Empresa.

Grupo Profesional 2 Criterios Generales:

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.–Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el N.º 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social .

Tareas:

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

CVE-2019-9244

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Grupo Profesional 3 Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. –Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N.º 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos. – En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de Operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (Ceras, Revestimientos, Fundición, Acabados, Taller mecánico, Mantenimiento, Laboratorio, Calidad, Administración.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

CVE-2019-9244

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo Profesional 4

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.–Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4 y 5 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

CVE-2019-9244

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de Operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo Profesional 5 Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.– Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, también diplomados y licenciados sin experiencia laboral o en el sector.

CVE-2019-9244

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.os 6 y 8, de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

CVE-2019-9244

Grupo Profesional 6

Criterios Generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.–La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 8 y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

CVE-2019-9244

15. Tareas de producción, montaje, transformación y/o verificación de piezas siguiendo pautas e instrucciones de un nivel jerárquico superior.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo Profesional 7 Criterios Generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.–Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.º 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Tareas:

Ejemplos.– En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Artículo 38º.- Movilidad funcional

Cuando falte trabajo para una tarea de un grupo profesional determinado, los operarios afectados desempeñarán cualquier otro de su mismo grupo profesional para el que tenga los conocimientos y experiencia suficiente según el criterio del encargado de la tarea a realizar, sin merma del jornal de su categoría correspondiente.

CVE-2019-9244

Caso de estar su nuevo puesto controlado, la prima de producción se abonará con arreglo al jornal de calificación de origen o de su categoría, si proviene de un puesto no calificado y sobre el rendimiento obtenido en el nuevo puesto.

Asimismo, todos los operarios de cualquier categoría se comprometen a tener limpias las máquinas empleadas y la parte correspondiente de su sección, de forma que éstas queden aceptablemente limpias.

Artículo 39º.- Ascensos

Todos los ascensos de categoría se realizarán mediante concurso oposición, salvo los que correspondan a la cobertura de puestos que impliquen funciones de autoridad o mando sobre otras personas, los cuales se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Cada concurso oposición se realizará cuando la empresa considere necesario cubrir el puesto.

En los casos de celebración de concurso oposición, el programa de materias sobre las que versarán las correspondientes pruebas de aptitud será elaborado por el tribunal que se constituirá al efecto y tendrá además, la misión de realizar y juzgar dichas pruebas.

El tribunal estará integrado de la siguiente forma:

- Dirección
- Responsable de RRHH
- Responsable del área del puesto a cubrir

El referido programa se dará a conocer, al menos con dos meses de antelación a la fecha de celebración de las pruebas, a través de la oportuna publicación en los tablones de anuncio.

No obstante, lo indicado anteriormente, cuando se soliciten plazas de categoría superior y la Dirección esté de acuerdo con el ascenso, la misma podrá establecer pruebas de capacitación, y proceder al ascenso sin necesidad de seguir el método señalado en el presente artículo.

Artículo 40º.- Comisión mixta

1.- Se constituye una comisión mixta que tendrá como funciones las de interpretación de este Convenio Colectivo, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 41 del presente convenio y el artículo 82.3 del E.T, así como para el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

2.- La Comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por tres miembros en representación de la Empresa, sin que obligatoriamente sean los firmantes del presente convenio, y por tres miembros en representación de los trabajadores, elegidos de entre los integrantes de la comisión negociadora de este Convenio.

En cada reunión que celebre esta Comisión, será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

CVE-2019-9244

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán de carácter ordinario o extraordinarios, otorgando tal calificación de común acuerdo entre las partes de la comisión.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

Artículo 41º.- Clausula de inaplicación Convenio Colectivo

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento a seguir para inaplicar cualquiera de las materias recogidas anteriormente será el descrito en el artículo 82 del E.T.

Artículo 42º.- Sistema de mejora continua

Se tramitarán las sugerencias de los Trabajadores según el procedimiento entregado al Comité de Empresa, facilitándoles periódicamente resumen de las sugerencias recibidas y acciones acometidas.

Artículo 43º.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación para la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 44º.- Acuerdos convenio

A. Durante la vigencia de este convenio se convocará una plaza para ascenso a oficial de 1°antes de finalizar el año 2021 y otras tres plazas para ascenso a oficial de 2°, una plaza antes del fin del año 2020, otra en el 2021 y la última en el 2022. Se podrán llevar a cabo en las secciones de taller de moldes, laboratorio, metrología, mantenimiento o cualquiera de mano de obra directa.

B. Desde el 1-1-2021 se acuerda la creación de una nueva categoría de oficial de tercera repaso y comprobación con un incremento salarial bruto de 750€ año en

CVE-2019-9244

el que se incluirán a 13 personas que actualmente ejercen las citadas labores por su experiencia, polivalencia y calidad en el trabajo realizado.

C. Se convertirán un mínimo de 15 personas de Ett a plantilla de la empresa, siempre y cuando se mantenga la actividad de la empresa en la media mantenida en los años 2016 2018.

D. La empresa se compromete a realizar el reconocimiento médico en los 5 primeros meses del año.

E. El precio de la hora extra quedara congelado en los años 2019 y 2020. Actualizándose a partir del 2021.

ELECTRO CRISOL METAL, S.A.

ACTA DE APROBACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y DELEGACIÓN DE LA CN

Reunidos por la parte Trabajadora:

D. JOSE MANUEL POO BENGOECHEA, D. PEDRO LASO SOLANA, D. JESUS CUESTA CUESTA, D. IVAN POSTIGO CAYON, D. EMILIO ALVAREZ HERREROSZ, D. SANTIAGO USLE VECINO, D. JOSE MANUEL UDIAS DEL CASTILLO, D. JUAN MORALES TORIBIO, D. GERARDO ROIZ BRIZ

y por parte de la Empresa:

D. ALEJANDRO MARTINEZ ORTIZ, D. JORGE GARCIA ALCOCEBA Y D. ANTONIO RUIZ FERNANDEZ,

Han llegado a un acuerdo el día 03/10/2019 para el Convenio Colectivo de los años 2019-2022, según el texto que se adjunta a la presente Acta y que se suscribe por la mayoría de ambas partes, a fin de remitir dichos ejemplares a la DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO para su constancia y publicación en el BOLETIN OFICIAL PROVINCIAL.

Asimismo, se acuerda por mayoría, delegar la facultad de la inscripción, subsanación (si fuese necesario) y publicación del presente convenio a D. ANTONIO RUIZ FERNANDEZ

PARTE TRABAJADORA:

D.JOSE MANUEL POO BENGOECHEA

D. PEDRO LASO SOLANA

D. IVAN POSTIGO CAYON

D. JESUS CUESTA CUESTA

D. EMILIO ALVAREZ HERREROS

D. SANTIAGO USLE VECINO

D. JOSE MANUEL UDIAS DEL CASTILLO

D. GERARDO ROIZ BRIZ

EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. ALEJANDRO MARTINEZ ORTIZ

D. ANTONIO RUIZ FERNANDEZ

CVE-2019-9244

NOTA ADICIONAL:

Se hace constar que el presente Convenio Colectivo lo firman:

PARTE TRABAJADORA:

D.JOSE MANUEL POO BENGOECHEA

D. PEDRO LASO SOLANA

D. IVAN POSTIGO CAYON

D. JESUS CUESTA CUESTA.

D. EMILIO ALVAREZ HERREROS

D. SANTIAGO USLE VECINO

D. JOSE MANUEL UDIAS DEL CASTILLO

D. GERARDO ROIZ BRIZ

EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA

D. ALEJANDRO MARTINEZ ORTIZ

D. ANTONIO RUIZ FERNANDEZ

Anexo 1

SALARIOS 2019						
SECCION	Calificación	Jornal	Plus convenio / Dia	Asistencia	Actividad	Bruto anual
Peón	1,40	18,27	11,94	2,05	12,74	18.836,80 €
Repaso	1,50	24,46	20,27	3,86	17,06	27.514,78 €
Montaje	1,58	26,37	21,18	4,15	18,40	29.346,31 €
Montaje conv. 2015	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
Inyección manual	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
Enderezado	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
Inspección	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
M.I.M	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
Robot desguace	1,60	27,11	21,53	4,23	18,91	30.047,12 €
Pulido (1)	1,74	28,22	21,98	4,36	19,68	31.059,57 €
Desmoldeo	1,80	29,11	22,42	4,46	20,31	31.914,24 €
M.I.A	1,80	29,11	22,42	4,46	20,31	31.914,24 €
Oficial 3ª	1,90	30,71	21,90	4,04	14,28	30.360,28 €
Revestimientos	1,90	30,71	23,15	4,68	21,42	33.423,22 €
Tratamientos	1,90	30,71	23,15	4,68	21,42	33.423,22 €
Corte carro	1,94	31,45	23,51	4,79	21,94	34.132,17 €
Oficial 2ª	2,00	32,21	22,29	4,48	14,97	31.583,07 €
Corte manual	2,10	33,96	24,65	5,08	23,69	36.486,40 €
Fundición	2,10	33,96	24,65	5,08	23,69	36.486,40 €
Oficial 1ª	2,30	37,30	24,45	4,96	17,35	35.880,45 €

(1) Sosa / Kamiski / Decapado / Turbo / Soldadura / Descerado / Chorro

CVE-2019-9244

Anexo 2

SUELDOS 2019						
Categoría convenio	Sueldo	Sueldo día	Plus convenio	Plus conv. Dia	Bruto anual	observaciones
Jefe de Proceso Categoría A	4.232,88 €	141,10 €		0,00 €	67.726,02 €	
Jefe de Proceso Categoría B	4.105,60 €	136,85 €		0,00 €	65.689,64 €	
Jefe de Proceso Categoría C	3.997,56 €	133,25 €		0,00 €	63.960,96 €	
Jefe de Proceso Categoría D	3.781,48 €	126,05 €		0,00 €	60.503,62 €	
Jefe de Proceso Categoría E	3.565,39 €	118,85 €		0,00 €	57.046,27 €	
Jefe de Departamento Categoría A	2.953,17 €	98,44 €	500,84 €	16,69 €	55.264,18 €	
Jefe de Departamento Categoría B	2.809,10 €	93,64 €	486,19 €	16,21 €	52.724,58 €	
Jefe de Departamento Categoría C	2.701,05 €	90,04 €	475,39 €	15,85 €	50.823,04 €	
Jefe de Sección Categoria A	2.511,19 €	83,71 €	473,83 €	15,79 €	47.760,34 €	limitado a 2 años
Jefe de Sección Categoria B	2.484,97 €	82,83 €	470,18 €	15,67 €	47.282,37 €	limitado a 2 años
Técnico 1ª	2.472,17 €	82,41 €	470,18 €	15,67 €	47.077,52 €	
Técnico 2ª	2.376,93 €	79,23 €	465,27 €	15,51 €	45.475,21 €	
Maestro 1ª	2.309,94 €	77,00 €	458,40 €	15,28 €	44.293,49 €	
Maestro 2ª	2.268,89 €	75,63 €	444,10 €	14,80 €	43.407,71 €	
Maestro 3ª	2.160,84 €	72,03 €	444,10 €	14,80 €	41.679,04 €	limitado a 2 años
Oficial 1ª - Tecnico 3ª	2.125,19 €	70,84 €	444,10 €	14,80 €	41.108,58 €	
Encargado 1ª	2.052,80 €	68,43 €	418,23 €	13,94 €	39.536,52 €	
Encargado 2ª	1.944,76 €	64,83 €	418,23 €	13,94 €	37.807,84 €	
Oficial 2ª	1.789,73 €	59,66 €	418,23 €	13,94 €	35.327,37 €	
Encargado 3ª	1.789,73 €	59,66 €	418,23 €	13,94 €	35.327,37 €	
Almacenero	1.789,73 €	59,66 €	418,23 €	13,94 €	35.327,37 €	
Oficial 3ª	1.728,67 €	57,62 €	400,39 €	13,35 €	34.065,09 €	
Licenciado Jr.	1.620,63 €	54,02 €	400,39 €	13,35 €	32.336,42 €	
Diplomado Jr.	1.512,59 €	50,42 €	400,39 €	13,35 €	30.607,74 €	limitado a 3 años
Auxiliar 1ª	1.457,29 €	48,58 €	400,39 €	13,35 €	29.723,01 €	
Auxiliar 2ª	1.404,55 €	46,82 €	324,13 €	10,80 €	27.658,80 €	
Auxiliar 3ª	1.296,51 €	43,22 €	270,11 €	9,00 €	25.065,78 €	

Anexo 3

Nocturnidad 2019		
SECCION	Calificación	IMPORTE
Peón	1,4	€ 7,31
Repaso	1,5	€ 9,78
Montaje	1,58	€ 10,55
Montaje Conv. 2015	1,6	€ 10,84
Inyección manual	1,6	€ 10,85
Enderezado	1,6	€ 10,85
Inspección	1,6	€ 10,85
M.I.M	1,6	€ 10,85
Robot desguace	1,6	€ 10,85
Pulido (1)	1,74	€ 11,29
Desmoldeo	1,8	€ 11,65
M.I.A	1,8	€ 11,65
Oficial 3ª	1,9	€ 12,28
Revestimientos	1,9	€ 12,28
Tratamientos	1,9	€ 12,28
Corte carro	1,94	€ 12,58
Oficial 2ª	2	€ 12,88
Corte manual	2,1	€ 13,58
Fundición	2,1	€ 13,58
Oficial 1ª	2,3	€ 14,92

CVE-2019-9244

Días anuales de aplicación plus actividad *250* Año **2019**

Anexo 4

2019	6,67	Peón	Repaso	Montaje	Iny. Manual	Enderezº	Insp.	M.I.M	Robot desg.	Pulido (1)	Desmolº	M.I.A	Oficial 3ª	Revestºs	Tratamºs	C. Carro	Oficial 2ª	C. Manual	Fundición	Oficial 1ª
Actividad	**%**	2,74	3,67	3,96			4,07			4,23	4,37	0,00	4,61	4,61	0,00	4,72	4,8	5,09	0,00	5,60
1,01	1,71	0,05	0,06	0,07			0,07			0,07						0,08		0,09		
1,02	2,35	0,06	0,09	0,09			0,10			0,10						0,11		0,12		
1,03	3,50	0,10	0,13	0,14			0,14			0,15						0,17		0,18		
1,04	4,70	0,13	0,17	0,19			0,19			0,20						0,22		0,24		
1,05	5,90	0,16	0,22	0,23			0,24			0,25						0,28		0,30		
1,06	7,10	0,19	0,26	0,28			0,29			0,30						0,33		0,36		
1,07	8,25	0,23	0,30	0,33			0,34			0,35						0,39		0,42		
1,08	9,40	0,26	0,34	0,37			0,38			0,40						0,44		0,48		
1,09	10,55	0,29	0,39	0,42			0,43			0,45						0,50		0,54		
1,10	11,70	0,32	0,43	0,46			0,48			0,50						0,55		0,60		
1,11	12,90	0,35	0,47	0,51			0,52			0,55						0,61		0,66		
1,12	14,05	0,38	0,52	0,56			0,57			0,59						0,66		0,72		
1,13	15,20	0,42	0,56	0,60			0,62			0,64						0,72		0,77		
1,14	16,40	0,45	0,60	0,65			0,67			0,69						0,77		0,84		
1,15	17,60	0,48	0,65	0,70			0,72			0,75						0,83		0,90		
1,16	18,80	0,52	0,69	0,74			0,76			0,80						0,89		0,96		
1,17	20,00	0,55	0,73	0,79			0,81			0,85						0,94		1,02		
1,18	22,50	0,62	0,83	0,89			0,92			0,95						1,06		1,15		
1,19	25,00	0,69	0,92	0,99			1,02			1,06						1,18		1,27		
1,20	27,50	0,75	1,01	1,09			1,12			1,16						1,30		1,40		
1,21	30,00	0,82	1,10	1,19			1,22			1,27						1,42		1,53		
1,22	32,50	0,89	1,19	1,29			1,32			1,38						1,53		1,66		
1,23	35,00	0,96	1,28	1,38			1,42			1,48						1,65		1,78		
1,24	37,50	1,03	1,38	1,48			1,53			1,59						1,77		1,91		
1,25	40,00	1,10	1,47	1,58			1,63			1,69			1,84			1,89	1,93	2,04		2,24
1,26	42,50	1,16	1,56	1,68			1,73			1,80						2,00		2,17		
1,27	45,00	1,23	1,65	1,78			1,83			1,90						2,12		2,29		
1,28	47,50	1,30	1,74	1,88			1,93			2,01						2,24		2,42		
1,29	50,00	1,37	1,83	1,98			2,03			2,12						2,36		2,55		
1,30	52,50	1,44	1,93	2,08			2,14			2,22						2,48		2,67		
1,31	55,00	1,51	2,02	2,18			2,24			2,33						2,59		2,80		
1,32	57,50	1,58	2,11	2,27			2,34			2,43						2,71		2,93		
1,33	60,00	1,64	2,20	2,37			2,44			2,54		2,62			2,76	2,83		3,06		

(1) Sosa / Kamiski / Decapado / Turbo / Cizalla / Descerado / Chorro

CVE-2019-9244

Anexo 5

Horas Extraordinarias 2019

SECCION	Calificación	IMPORTE
Peón	1,4	16,60 €
Repaso	1,5	18,50 €
Montaje	1,58	19,32 €
Montaje Conv. 2015	1,6	20,13 €
Inyección manual	1,6	20,12 €
Enderezado	1,6	20,12 €
Inspección	1,6	20,12 €
M.I.M	1,6	20,12 €
Robot desguace	1,6	20,12 €
Pulido (1)	1,74	20,76 €
Desmoldeo	1,8	21,31 €
M.I.A	1,8	21,31 €
Oficial 3ª	1,9	21,68 €
Revestimientos	1,9	22,29 €
Tratamientos	1,9	22,29 €
Corte carro	1,94	23,30 €
Oficial 2ª	2	23,12 €
Corte manual	2,1	24,86 €
Fundición	2,1	24,86 €
Oficial 1ª	2,3	26,18 €
Oficial 1ª		37,28 €
Tecnico 3ª		37,28 €
Encargado 1ª		31,35 €
Encargado 2ª		31,35 €
Oficial 2ª		31,26 €
Encargado 3ª		31,26 €
Almacenero		31,26 €
Oficial 3ª		22,99 €
Licenciado Jr		22,81 €
Diplomado Jr.		22,81 €
Auxiliar 1ª		22,81 €
Auxiliar 2ª		18,50 €
Auxiliar 3ª		16,72 €

Anexo 6

RELACION ROPA TRABAJADORES ELECTROCRISOL METAL, S.A. 2019

EMPLEADOS	**PRODUCCION**	1PANTALON	2 CAMISETAS	1FORRO CADA 2 AÑOS
	ENCARG-LAB-CC-OT	1BATA-1CHAQUETILLA		

PRODUCCION DIRECTA	**MANTENIMIENTO**	1PANTALON	2 CAMISETAS	2 BUZOS
	TMECANICO	1PANTALON	2 CAMISETAS	1BUZO
	CERAS	1PANTALON	2 CAMISETAS	1SUDADERA CADA 2 AÑOS
	ACABADOS	1PANTALON	2 CAMISETAS	1FORRO CADA 2 AÑOS
	INSPECCION	1PANTALON	2 CAMISETAS	1FORRO CADA 2 AÑOS
	KAMINSKY		2 CAMISETAS	2 TRAJES IGNIFUGOS
	TRATAMIENTOS	1PANTALON	2 CAMISETAS	2 CHAQUETAS
	REVESTIMIENTOS	2 PANTALONES	2 CAMISETAS	1SUDADERA CADA 2 AÑOS
	CORTE		2 CAMISETAS	2 TRAJES IGNIFUGOS
	CHORRO	1PANTALON	2 CAMISETAS	1FORRO CADA 2 AÑOS
	FUNDICION	2 CAMISETAS	2 TRAJES IGNIFUGOS	
	DESCERADO	1PANTALON	2 CAMISETAS	1FORRO CADA 2 AÑOS

Anexo 7

CVE-2019-9244

Año Completo	2.019		Peón	Especialista	Ofc. 3ª	Ofc. 2ª	Ofc. 1ª	Almacenero	Aux. Admt.	Analista 2ª	Ofc. 2ª Admt.	Encargado	Del. 2ª	Analista 1ª	Ofc. 1ª Adm.	Del. 1ª	Maestro 2ª	Maestro 1ª	Del. Proy.	Jefe Taller	Jefe Admt.	Téc Org. Comercial	Perito	Jefe Respon.
	S.M.I.	900,00	30,00	30,04	30,04	30,08	30,14	30,06	30,06	30,12	30,18	30,16	30,18	30,24	30,28	30,28	30,28	30,30	30,44	30,50	30,52	30,52	30,78	30,90
1964	55	55	16,50	16,52	16,52	16,54	16,58	16,53	16,53	16,57	16,60	16,59	16,60	16,63	16,65	16,65	16,65	16,67	16,74	16,78	16,79	16,79	16,93	17,00
1965	54	54	16,20	16,22	16,22	16,24	16,28	16,23	16,23	16,26	16,30	16,29	16,30	16,33	16,35	16,35	16,35	16,36	16,44	16,47	16,48	16,48	16,62	16,69
1966	51	53	15,30	15,32	15,32	15,34	15,37	15,33	15,33	15,36	15,39	15,38	15,39	15,42	15,44	15,44	15,44	15,45	15,52	15,56	15,57	15,57	15,70	15,76
1967	51	52	15,30	15,32	15,32	15,34	15,37	15,33	15,33	15,36	15,39	15,38	15,39	15,42	15,44	15,44	15,44	15,45	15,52	15,56	15,57	15,57	15,70	15,76
1968	51	51	15,30	15,32	15,32	15,34	15,37	15,33	15,33	15,36	15,39	15,38	15,39	15,42	15,44	15,44	15,44	15,45	15,52	15,56	15,57	15,57	15,70	15,76
1969	50	50	15,00	15,02	15,02	15,04	15,07	15,03	15,03	15,06	15,09	15,08	15,09	15,12	15,14	15,14	15,14	15,15	15,22	15,25	15,26	15,26	15,39	15,45
1970	48	49	14,40	14,42	14,42	14,44	14,47	14,43	14,43	14,46	14,49	14,48	14,49	14,52	14,53	14,53	14,53	14,54	14,61	14,64	14,65	14,65	14,77	14,83
1971	48	48	14,40	14,42	14,42	14,44	14,47	14,43	14,43	14,46	14,49	14,48	14,49	14,52	14,53	14,53	14,53	14,54	14,61	14,64	14,65	14,65	14,77	14,83
1972	45	47	13,50	13,52	13,52	13,54	13,56	13,53	13,53	13,55	13,58	13,57	13,58	13,61	13,63	13,63	13,63	13,64	13,70	13,73	13,73	13,73	13,85	13,91
1973	45	46	13,50	13,52	13,52	13,54	13,56	13,53	13,53	13,55	13,58	13,57	13,58	13,61	13,63	13,63	13,63	13,64	13,70	13,73	13,73	13,73	13,85	13,91
1974	45	45	13,50	13,52	13,52	13,54	13,56	13,53	13,53	13,55	13,58	13,57	13,58	13,61	13,63	13,63	13,63	13,64	13,70	13,73	13,73	13,73	13,85	13,91
1975	42	44	12,60	12,62	12,62	12,63	12,66	12,63	12,63	12,65	12,68	12,67	12,68	12,70	12,72	12,72	12,72	12,73	12,78	12,81	12,82	12,82	12,93	12,98
1976	42	43	12,60	12,62	12,62	12,63	12,66	12,63	12,63	12,65	12,68	12,67	12,68	12,70	12,72	12,72	12,72	12,73	12,78	12,81	12,82	12,82	12,93	12,98
1977	42	42	12,60	12,62	12,62	12,63	12,66	12,63	12,63	12,65	12,68	12,67	12,68	12,70	12,72	12,72	12,72	12,73	12,78	12,81	12,82	12,82	12,93	12,98
1978	40	41	12,00	12,02	12,02	12,03	12,06	12,02	12,02	12,05	12,07	12,06	12,07	12,10	12,11	12,11	12,11	12,12	12,18	12,20	12,21	12,21	12,31	12,36
1979	40	40	12,00	12,02	12,02	12,03	12,06	12,02	12,02	12,05	12,07	12,06	12,07	12,10	12,11	12,11	12,11	12,12	12,18	12,20	12,21	12,21	12,31	12,36
1980	39	39	11,70	11,72	11,72	11,73	11,75	11,72	11,72	11,75	11,77	11,76	11,77	11,79	11,81	11,81	11,81	11,82	11,87	11,90	11,90	11,90	12,00	12,05
1981	36	38	10,80	10,81	10,81	10,83	10,85	10,82	10,82	10,84	10,86	10,86	10,86	10,89	10,90	10,90	10,90	10,91	10,96	10,98	10,99	10,99	11,08	11,12
1982	36	37	10,80	10,81	10,81	10,83	10,85	10,82	10,82	10,84	10,86	10,86	10,86	10,89	10,90	10,90	10,90	10,91	10,96	10,98	10,99	10,99	11,08	11,12
1983	36	36	10,80	10,81	10,81	10,83	10,85	10,82	10,82	10,84	10,86	10,86	10,86	10,89	10,90	10,90	10,90	10,91	10,96	10,98	10,99	10,99	11,08	11,12
1984	35	35	10,50	10,51	10,51	10,53	10,55	10,52	10,52	10,54	10,56	10,56	10,56	10,58	10,60	10,60	10,60	10,61	10,65	10,68	10,68	10,68	10,77	10,82
1985	33	34	9,90	9,91	9,91	9,93	9,95	9,92	9,92	9,94	9,96	9,95	9,96	9,98	9,99	9,99	9,99	10,00	10,05	10,07	10,07	10,07	10,16	10,20
1986	33	33	9,90	9,91	9,91	9,93	9,95	9,92	9,92	9,94	9,96	9,95	9,96	9,98	9,99	9,99	9,99	10,00	10,05	10,07	10,07	10,07	10,16	10,20
1987	30	32	9,00	9,01	9,01	9,02	9,04	9,02	9,02	9,04	9,05	9,05	9,05	9,07	9,08	9,08	9,08	9,09	9,13	9,15	9,16	9,16	9,23	9,27
1988	30	31	9,00	9,01	9,01	9,02	9,04	9,02	9,02	9,04	9,05	9,05	9,05	9,07	9,08	9,08	9,08	9,09	9,13	9,15	9,16	9,16	9,23	9,27
1989	30	30	9,00	9,01	9,01	9,02	9,04	9,02	9,02	9,04	9,05	9,05	9,05	9,07	9,08	9,08	9,08	9,09	9,13	9,15	9,16	9,16	9,23	9,27
1990	27	29	8,10	8,11	8,11	8,12	8,14	8,12	8,12	8,13	8,15	8,14	8,15	8,16	8,18	8,18	8,18	8,18	8,22	8,24	8,24	8,24	8,31	8,34
1991	27	28	8,10	8,11	8,11	8,12	8,14	8,12	8,12	8,13	8,15	8,14	8,15	8,16	8,18	8,18	8,18	8,18	8,22	8,24	8,24	8,24	8,31	8,34
1992	27	27	8,10	8,11	8,11	8,12	8,14	8,12	8,12	8,13	8,15	8,14	8,15	8,16	8,18	8,18	8,18	8,18	8,22	8,24	8,24	8,24	8,31	8,34
1993	25	26	7,50	7,51	7,51	7,52	7,54	7,52	7,52	7,53	7,55	7,54	7,55	7,56	7,57	7,57	7,57	7,58	7,61	7,63	7,63	7,63	7,70	7,73
1994	25	25	7,50	7,51	7,51	7,52	7,54	7,52	7,52	7,53	7,55	7,54	7,55	7,56	7,57	7,57	7,57	7,58	7,61	7,63	7,63	7,63	7,70	7,73
1995	24	24	7,20	7,21	7,21	7,22	7,23	7,21	7,21	7,23	7,24	7,24	7,24	7,26	7,27	7,27	7,27	7,27	7,31	7,32	7,32	7,32	7,39	7,42
1996	21	23	6,30	6,31	6,31	6,32	6,33	6,31	6,31	6,33	6,34	6,33	6,34	6,35	6,36	6,36	6,36	6,36	6,39	6,41	6,41	6,41	6,46	6,49
1997	21	22	6,30	6,31	6,31	6,32	6,33	6,31	6,31	6,33	6,34	6,33	6,34	6,35	6,36	6,36	6,36	6,36	6,39	6,41	6,41	6,41	6,46	6,49
1998	21	21	6,30	6,31	6,31	6,32	6,33	6,31	6,31	6,33	6,34	6,33	6,34	6,35	6,36	6,36	6,36	6,36	6,39	6,41	6,41	6,41	6,46	6,49
1999	20	20	6,00	6,01	6,01	6,02	6,03	6,01	6,01	6,02	6,04	6,03	6,04	6,05	6,06	6,06	6,06	6,06	6,09	6,10	6,10	6,10	6,16	6,18
2000	18	19	5,40	5,41	5,41	5,41	5,43	5,41	5,41	5,42	5,43	5,43	5,43	5,44	5,45	5,45	5,45	5,45	5,48	5,49	5,49	5,49	5,54	5,56
2001	18	18	5,40	5,41	5,41	5,41	5,43	5,41	5,41	5,42	5,43	5,43	5,43	5,44	5,45	5,45	5,45	5,45	5,48	5,49	5,49	5,49	5,54	5,56
2002	15	17	4,50	4,51	4,51	4,51	4,52	4,51	4,51	4,52	4,53	4,52	4,53	4,54	4,54	4,54	4,54	4,55	4,57	4,58	4,58	4,58	4,62	4,64
2003	15	16	4,50	4,51	4,51	4,51	4,52	4,51	4,51	4,52	4,53	4,52	4,53	4,54	4,54	4,54	4,54	4,55	4,57	4,58	4,58	4,58	4,62	4,64
2004	15	15	4,50	4,51	4,51	4,51	4,52	4,51	4,51	4,52	4,53	4,52	4,53	4,54	4,54	4,54	4,54	4,55	4,57	4,58	4,58	4,58	4,62	4,64
2005	12	14	3,60	3,60	3,60	3,61	3,62	3,61	3,61	3,61	3,62	3,62	3,62	3,63	3,63	3,63	3,63	3,64	3,65	3,66	3,66	3,66	3,69	3,71
2006	12	13	3,60	3,60	3,60	3,61	3,62	3,61	3,61	3,61	3,62	3,62	3,62	3,63	3,63	3,63	3,63	3,64	3,65	3,66	3,66	3,66	3,69	3,71
2007	12	12	3,60	3,60	3,60	3,61	3,62	3,61	3,61	3,61	3,62	3,62	3,62	3,63	3,63	3,63	3,63	3,64	3,65	3,66	3,66	3,66	3,69	3,71
2008	10	11	3,00	3,00	3,00	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,02	3,02	3,02	3,02	3,03	3,03	3,03	3,03	3,04	3,05	3,05	3,05	3,08	3,09
2009	10	10	3,00	3,00	3,00	3,01	3,01	3,01	3,01	3,01	3,02	3,02	3,02	3,02	3,03	3,03	3,03	3,03	3,04	3,05	3,05	3,05	3,08	3,09
2010	09	9	2,70	2,70	2,70	2,71	2,71	2,71	2,71	2,71	2,72	2,71	2,72	2,72	2,73	2,73	2,73	2,73	2,74	2,75	2,75	2,75	2,77	2,78
2011	06	8	1,80	1,80	1,80	1,80	1,81	1,80	1,80	1,81	1,81	1,81	1,81	1,81	1,82	1,82	1,82	1,82	1,83	1,83	1,83	1,83	1,85	1,85
2012	06	7	1,80	1,80	1,80	1,80	1,81	1,80	1,80	1,81	1,81	1,81	1,81	1,81	1,82	1,82	1,82	1,82	1,83	1,83	1,83	1,83	1,85	1,85
2013	06	6	1,80	1,80	1,80	1,80	1,81	1,80	1,80	1,81	1,81	1,81	1,81	1,81	1,82	1,82	1,82	1,82	1,83	1,83	1,83	1,83	1,85	1,85
2014	05	5	1,50	1,50	1,50	1,50	1,51	1,50	1,50	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51	1,52	1,52	1,53	1,53	1,53	1,54	1,55

2019/9244

CVE-2019-9244

7.4.PARTICULARES

PARTICULARES

CVE-2019-9242 *Información pública de extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.*

Se hace público el extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria de doña Mónica Martínez Fernández.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Centros Educativos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 15 de octubre de 2019.
La interesada,
Mónica Martínez Fernández.

2019/9242

CVE-2019-9242

PARTICULARES

CVE-2019-9245 *Información pública del extravío del título de Técnico de Grado Medio en Gestión Administrativa.*

Se hace público el extravío del título de Técnico de Grado Medio en Gestión Administrativa de doña Mónica Martínez Fernández.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Centros Educativos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 15 de octubre de 2019.

La interesada,

Mónica Martínez Fernández.

2019/9245

CVE-2019-9245

7.5.VARIOS

JUNTA VECINAL DE CARANCEJA

CVE-2019-9234 *Información pública de la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora de la Concesión de Ayudas para Adquisición de Material Escolar.*

El Pleno de la Junta Vecinal de Caranceja, en sesión ordinaria celebrada el día 4 de octubre de 2019, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza reguladora de la Concesión de Ayudas para Adquisición de Material Escolar a los vecinos de Caranceja.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

Caranceja, 10 de octubre de 2019.
El presidente,
Mario Iglesias Iglesias.

ORDENANZA REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS PARA ADQUISICIÓN DE MATERIAL ESCOLAR A LOS VECINOS DE CARANCEJA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su disposición transitoria cuarta, apartado 1, establece que *"las entidades de ámbito territorial inferior al Municipio existentes en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley mantendrán su personalidad jurídica y la condición de Entidad Local."*

La regulación jurídica de estas Entidades, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se establece a través de la Ley de Cantabria 6/1994, de 19 de mayo, reguladora de las Entidades Locales Menores.

Dicha Ley de Cantabria, determina las potestades de las Entidades Locales Menores en su artículo 3, en los siguientes términos:

> *"Las Entidades Locales Menores gozarán de las mismas potestades y prerrogativas que las establecidas por las leyes para los municipios, con excepción de la potestad expropiatoria y de la potestad tributaria. No obstante, podrán establecer tasas y precios públicos por la prestación de servicios dentro de su territorio. En el establecimiento de tasas y precios públicos actuarán cumpliendo la normativa aplicable a los municipios sobre la materia."*

CVE-2019-9234

En tal sentido, las potestades y prerrogativas de los municipios se establecen en el artículo 4 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en cuyo apartado 1 prevé la potestad reglamentaria y en su artículo 49, determina el procedimiento para la aprobación de las Ordenanzas, según se detalla:

a) Aprobación inicial por el Pleno.

b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

El artículo 70.2 de la citada Ley 7/85, requiere, además, que tras su aprobación definitiva, las Ordenanzas se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia (o Comunidad Autónoma uniprovincial), para su entrada vigor, una vez transcurrido el plazo de 15 días desde que el acuerdo fuera comunicado a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma (art. 65.2).

Entre las competencias que prevé el artículo 4 de la Ley de Cantabria 6/1994 para las Entidades Locales Menores, se contempla la prestación de servicios de interés de la Junta Vecinal.

El artículo 8 de la tan mencionada Ley de Cantabria 6/1994, atribuye a la Junta o Concejo, las facultades para la aprobación del presupuesto anual y de las ordenanzas.

Es voluntad de la Junta Vecinal de Caranceja, establecer y regular como servicio de la propia Junta, un régimen de ayudas económicas destinadas a los vecinos de la Entidad, por la compra o adquisición de material escolar que se precisa en la educación obligatoria de sus hijos o personas dependientes que se encuentren dentro de la edad prevista para tal educación obligatoria.

Conforme a todo ello, se dispone la regulación en los términos que a continuación se detallan.

Artículo 1.- Dotación presupuestaria, objeto e importe de la Ayuda.

La Junta Vecinal de Caranceja dotará con crédito suficiente, en el presupuesto de la Entidad, una partida para la concesión de las ayudas previstas en la presente Ordenanza.

El objeto de la ayuda será la adquisición del material escolar para alumnos que cursen estudios en los distintos ciclos de la educación obligatoria y se encuentren dentro del tramo de edad previsto con carácter ordinario para dichos ciclos:

CVE-2019-9234

- Educación Infantil.
- Educación Primaria.
- Educación Secundaria Obligatoria.

La ayuda tendrá un importe según se determine cada año, en las Bases de Ejecución del Presupuesto.

Artículo 2.- Beneficiarios y Requisitos para la obtención de las Ayudas.

Serán beneficiarios de las Ayudas, los padres, tutores o quienes tengan atribuida la guarda legal, de los menores en edad para cursar los estudios en los ciclos anteriormente referidos.

Para tener derecho a las ayudas de material escolar, además de cumplir la condición del apartado anterior, los solicitantes deberán ostentar y acreditar, las siguientes condiciones:

a) Tener la residencia habitual y encontrarse empadronados a tales efectos, en la localidad de Caranceja.

b) La condición de residente habitual y la inscripción en el Padrón en el domicilio correspondiente, deberá ostentarse con una antigüedad mínima de un año anterior a la fecha de la presentación de la solicitud.

c) Que los menores se encuentren matriculados para el curso correspondiente, en centros educativos en los ciclos de educación indicados en el artículo 1.

La acreditación de las anteriores condiciones deberá efectuarse en los siguientes términos:

- La condición de padre, tutor o guarda legal, mediante copia del libro de familia, certificado o sentencia que atribuya la condición de tutor o asigne la guarda legal.

- La condición de residencia y empadronamiento, mediante el oportuno certificado expedido por el Ayuntamiento de Reocín.

- La condición de alumno matriculado en los ciclos indicados, mediante copia del documento de matrícula o certificado expedido por el Centro educativo correspondiente que acredite tal circunstancia.

Artículo 3.- Solicitudes, documentación adjunta y plazo de presentación.

Las solicitudes se presentarán ante la Junta Vecinal de Caranceja, bien directamente en la sede de la Junta o bien mediante presentación en el Registro del Ayuntamiento de Reocín, Registro de la Delegación del Gobierno o mediante correo certificado, en todos los casos mediante escrito en el que se hagan constar los siguientes datos:

CVE-2019-9234

- Nombre y apellidos, DNI, y domicilio del solicitante (padre, tutor o titular de la guarda legal).
- Nombre y apellidos (y DNI, si poseyera), de cada uno de los alumnos por los que se formula la ayuda.
- Condición o relación que tiene cada uno de los alumnos con el solicitante (hijo, tutelado, etc.).
- Centro en el que se encuentra matriculado y ciclo educativo que cursará el alumno.

Junto con la solicitud, se presentará la documentación acreditativa que se señala en el artículo 2 (libro de familia, certificado de residencia y empadronamiento, matrícula, etc.).

Las solicitudes se presentarán entre el 1 y el 10 de septiembre, del año en que se inicia el curso escolar para el que se solicita la ayuda.

Artículo 4.- Subsanación de deficiencias.

Si alguna solicitud se entendiera incompleta en cuanto a los datos que debe contener o no se adjunta a la misma la documentación acreditativa necesaria, se concederá al solicitante un plazo de 10 días para que pueda subsanar las deficiencias o presentar la documentación requerida, con advertencia de que si en dicho plazo no lo hiciera, se resolverá declarando desistido de la solicitud al interesado, sin que proceda el pago de la ayuda.

Artículo 5.- Resolución de las solicitudes y abono de las ayudas.

Las solicitudes se resolverán disponiendo la estimación o desestimación de la Ayuda y la orden de abono, en su caso, por el Presidente de la Junta Vecinal en un plazo máximo de 1 mes desde la finalización del plazo de solicitudes.

El pago de las ayudas se llevará a efecto, mediante talón expedido con cargo a la cuenta de la Junta Vecinal.

Artículo 6.- Modelo de solicitud de ayuda.

Sin perjuicio de que cada solicitante pueda formular la solicitud mediante escrito confeccionado por su cuenta, con el fin de facilitar dicha presentación, se establece como anexo un modelo de solicitud que pueden cumplimentar los solicitantes.

Disposición Final.- Entrada en vigor de la presente Ordenanza.

La presente Ordenanza entrará en vigor, desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, tras el plazo de los quince días de haberse dado cuenta del acuerdo de aprobación a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, conforme a lo dispuesto en el artículo 65.2 de la Ley 7/85.

CVE-2019-9234

ANEXO
Modelo de solicitud

SOLICITUD DE AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR

1.- Datos del solicitante beneficiario

Nombre y Apellidos	D.N.I.
Domicilio	Tlfno. Email:

2.- Datos de los alumnos por los que pide ayuda

Nombre y apellidos y DNI (en su caso)	Edad	Relacion (hijo, etc.)	Centro escolar	Ciclo formativo y curso

3.- Documentos que aporta adjuntos (poner x en el recuadro):

☐ Certificado de empadronamiento y convivencia del solicitante y de los alumnos.

☐ Copia del libro de familia (certificado/sentencia de tutela o de guarda legal, en su caso) del solicitante por cada uno de los alumnos.

☐ Copia de matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro educativo para cada uno de los alumnos.

MANIFIESTO:

Que cumplo los requisitos exigidos para la solicitud de la ayuda y que los datos y documentos que presento se ajustan a la realidad.

SOLICITO:

Se tenga por formulada la solicitud de ayuda de material escolar para cada uno de los alumnos que se indican y se me abone el importe correspondiente a la misma.

En Caranceja, a ….. de ……. de 20...

FIRMA DEL SOLICITANTE

SR. PRESIDENTE DE LA JUNTA VECINAL DE CARANCEJA (REOCIN)

CVE-2019-9234

2019/9234

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER

CVE-2019-9224 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 541/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000541/2019 a instancia de DANIEL GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ frente a FULL1CARD, SL, en los que se ha dictado cédula de fecha 15/10/19, del tenor literal siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por la Sra. letrada de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA:

FULL1CARD, SL, como parte demandante.

OBJETO DE LA CITACIÓN:

Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

Si la parte contraria lo solicita, y el/la Magistrado/a lo admite, contestar al interrogatorio que aquella pueda formular en el acto del juicio.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:

Se le cita para el día 20 de enero del 2020 a las 10:55 horas, en SALA DE VISTAS Nº 4, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el/la letrado/a de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS).

En Santander, a 15 de octubre de 2019.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a FULL1CARD, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 15 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
Lucrecia de la Gándara Porres.

2019/9224

CVE-2019-9224

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9213 *Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 83/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000083/2019 a instancia de MARÍA AMPARO VÁZQUEZ SANTIÁÑEZ frente a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en los que se ha dictado resolución, del tenor literal siguiente:

ACUERDO:

Declarar al/a los ejecutado/s FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, 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:

MARÍA AMPARO VÁZQUEZ SANTIÁÑEZ por importe de 10.714,78 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.

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.

Y para que sirva de notificación legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 9 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9213

CVE-2019-9213

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9214 *Notificación de decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 94/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000094/2019 a instancia de ABEL SARDÓN BEDIA frente a JRC FACILITY SERVICE, SL, en los que se ha dictado DECRETO DE INSOLVENCIA, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

ACUERDO:

Declarar al ejecutado JRC FACILITY SERVICE, SL, 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:

- A favor de D. ABEL SARDÓN BEDIA la cantidad de 2.004,62 € (1.877,56 € + 127,06 €) por salarios no abonados.

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.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a JRC FACILITY SERVICE, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 10 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9214

CVE-2019-9214

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9215 *Suspensión de señalamiento y nueva citación en procedimiento de despido objetivo invidividual 439/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despido objetivo individual, a instancia de MANUEL MARTÍNEZ PÉREZ, JUAN ANTONIO PALOMERA CRUZ y MIGUEL ÁNGEL BLANCO PARDO, frente a CARROCERÍAS ANJORE, SL, en los que se ha dictado la siguiente Resolución:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN.
LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
D.ª MARÍA ANGELES SALVATIERRA DÍAZ.

En Santander, a 9 de octubre de 2019.

Vista el acta de conciliación dictada en los autos con fecha 9-10- 2019, se señala nuevamente vista, previa consulta con la letrada de la Administración de Justicia, encargado de la Agenda de señalamientos, para el día 4 de noviembre de 2019 a las 12:40 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 5 de este órgano.

— Dar cuenta de inmediato a S.Sª del nuevo señalamiento acordado.

— Comunicar el nuevo señalamiento a las partes personadas y a quienes hubiesen sido citados judicialmente, citándoles con idénticos apercibimientos a los efectuados en el anterior señalamiento, quedando las partes personadas y FOGASA citadas con la notificación de la presente Resolución. Líbrese el correspondiente edicto para citar a la parte demandada CARROCERÍAS ANJORE, SL.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante la letrado de la Administración de Justicia que la dicta, en el plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, expresándose la infracción en que la resolución hubiere incurrido, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Así por esta Diligencia lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.
La Letrado de la Administración de Justicia,

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CARROCERÍAS ANJORES, SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

CVE-2019-9215

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 9 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9215

CVE-2019-9215

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9216 *Notificación de resolución y citación en procedimiento de Seguridad Social 527/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Seguridad Social, a instancia de ROSA MARÍA TERÁN RODRÍGUEZ, frente a TÍA MARÍA DE VILLAPUENTE, SL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, en los que se ha dictado resolución y/o cédula de citación de fecha 27-04-2020 a las 10:10 horas en la Sala de Vistas nº 5 de este órgano, a fin de asistir al acto de juicio en condición de demandado.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a TÍA MARÍA DE VILLAPUENTE, SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 10 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9216

CVE-2019-9216

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9217 *Notificación de resolución en procedimiento ordinario 18/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de NILO TRUGEDA AGUDO, frente a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en los que se ha dictado resolución de 30-09-2019, contra el que cabe no cabe recurso alguno:

IV. FALLO

Estimar la demanda interpuesta por NILO TRUGEDA AGUDO contra FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, y condenar a la empresa a abonar a la parte actora la cantidad de 870,29 € por salarios no abonados, todo ello más los intereses supraescritos.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a FITNESS CENTER OLIMPIA, SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 10 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9217

CVE-2019-9217

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9218 *Notificación de resolución en procedimiento ordinario 22/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de NANCY ELISABETH ROJAS ROJAS, frente a ANA ISABEL GÓMEZ PINO, en los que se ha dictado resolución de fecha 30-09-2019, contra el que no cabe recurso alguno:

IV. FALLO

Estimar la demanda interpuesta por NANCY ELISABETH ROJAS ROJAS contra ANA ISABEL GÓMEZ PINO, y condenar a la empresa a abonar a la parte actora la cantidad de 1.518,29 € brutos por salarios no abonados, todo ello más los intereses supraescritos.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ANA ISABEL GÓMEZ PINO, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento integro de su contenido.

Santander, 10 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9218

CVE-2019-9218

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2019-9219 *Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 114/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000114/2019 a instancia de SARA BRAVO LAVID frente a SANTANDER DENTAL, SL, en los que se ha dictado AUTO DE EJECUCIÓN de fecha 02/09/19, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de Dª. SARA BRAVO LAVID como parte ejecutante, contra SANTANDER DENTAL S. L.U. como parte ejecutada, conforme se señala en el razonamiento jurídico supraescrito, por el importe de 2.655,77 € de principal, más 398,36 € calculados para intereses y costas provisionales".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a SANTANDER DENTAL, SLU, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 9 de septiembre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/9219

CVE-2019-9219

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE BILBAO

CVE-2019-9233 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 551/2018.*

Doña María Luisa Linaza Vicandi, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 9 de Bilbao,

Hago saber: Que en los autos social ordinario 551/2018 que se tramitan en este Juzgado de lo Social, se ha acordado:

— Citar a TELENOR, SAL, por medio de edicto, al objeto de que asista al acto de conciliación a las 12:00 en la Secretaría del Juzgado, 6ª planta y, en su caso, juicio, que tendrá lugar el 21/01/2020, a las 12:20 horas, en la Sala de Vistas nº 14. Barroeta Aldamar, 10, primera planta de este Juzgado.

La cédula de citación se encuentra a disposición de la citada en esta Oficina Judicial, donde podrá tener conocimiento íntegro de la misma.

Se advierte a la destinataria que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento.

Y para que sirva de comunicación a TELENOR, SAL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de Cantabria.

Bilbao (Bizkaia), 8 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Luisa Linaza Vicandi.

2019/9233

CVE-2019-9233

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE LAREDO

CVE-2019-9005 *Notificación de sentencia 143/2019 en procedimiento ordinario 172/2018.*

Doña Susana Villaverde García, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Laredo,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Procedimiento Ordinario, a instancia de TELESONIDO CANTABRIA, SL, frente a CONST. MIGUEL AGUILAR ROJAS, SL, en los que se ha dictado sentencia de fecha 11 de septiembre de 2019, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

SENTENCIA NÚMERO 143/2019

En Laredo, a 11 de septiembre de 2019.

Vistos por mí, D. ª Ana Cristina Pomposo Arranz, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Laredo, los presentes autos de juicio ordinario de reclamación de cantidad seguidos en este Juzgado con el número 172/18 a instancias de la procuradora de los tribunales D. ª Blanca Calvo Bocanegra, en nombre y representación de TELESONIDO CANTABRIA, SL, bajo la dirección letrada de D.ª Marta Bonilla Damunt, contra CONSTRUCCIONES MIGUEL AGUILAR ROJAS, SL (declarado en rebeldía).

FALLO

ESTIMO LA DEMANDA presentada por la procuradora de los tribunales D.ª Blanca Calvo Bocanegra, en nombre y representación de Telesonido Cantabria, SL, frente a Construcciones Miguel Aguilar Rojas, SL y condenar al demandado a abonar al actor la cantidad de 34.416,43 euros, más intereses legales y costas del procedimiento.

Notifíquese la presente Resolución a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer el recurso de apelación en el plazo de los veinte días siguientes a su notificación ante este Juzgado y para su conocimiento por la Ilma. Audiencia Provincial de Cantabria (artículo 455 LEC).

Así lo acuerdo, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CONST. MIGUEL AGUILAR ROJAS, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Laredo, 1 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
Susana Villaverde García.

2019/9005

CVE-2019-9005

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 3 DE TORRELAVEGA

CVE-2019-9249 *Citación para la celebración de la vista del juicio oral en juicio sobre delitos leves 1021/2018.*

Doña Olga Gómez Díaz Pines, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de Torrelavega,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Juicio sobre delitos leves, con el nº 0001021/2018 a instancia de Cristina García González frente a Erlantz Machín Setién, en los que se ha dictado la cédula de fecha 10/10/19, siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

Órgano que ordena citar: Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3, de Torrelavega.

Resolución que lo acuerda: Resolución de esta fecha dictada por el/la letrado/a de la Admón. de Justicia del citado órgano en el juicio sobre delitos leves, 0001021/2018 arriba referenciado seguido por delito leve de estafa (todos los supuestos).

Persona que se cita: Erlantz Machín Setién. Se le cita en calidad de: Denunciado.

Objeto de la citación: Asistir a la celebración de la vista del juicio oral.

Día, hora y lugar donde debe comparecer: El día 16 de diciembre de 2019 a las 11:15 horas, en Sala de Vistas nº 3.

PREVENCIONES LEGALES

1. Se le hace saber que el juicio podrá celebrarse sin su presencia, pero si reside en la demarcación de este juzgado y, no comparece ni alega justa causa que se lo impida, podrá imponérsele una multa de 200 a 2000 euros, y demás perjuicios que hubiere lugar en derecho.

2. Deberá comparecer al acto de juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (testigos, documentos, peritos...).

3. Puede acudir asistido de abogado/a, si bien no es obligatorio.

4. Si reside fuera de la demarcación del Juzgado no tiene obligación de concurrir al acto del juicio y podrá dirigir al Juzgado escrito alegando lo que estime conveniente en su defensa, así como apoderar a Abogado/a o Procurador/a que presente en ese caso las alegaciones y las pruebas de descargo que tuviere.

5. Teniendo en cuenta que, en caso de condena el importe de la multa puede depender de su solvencia económica, deberá aportar al acto del juicio documentación acreditativa de su situación económica y cargas familiares (nómina, tarjeta del INEM en caso de desempleo, declaración de renta, hipoteca, libro de familia, etc.).

6. Se le hace saber que deberá entregar la presente cédula de citación en la Secretaría de este Juzgado el día del señalamiento indicado en la misma, debiendo presentarse con el Documento Nacional de Identidad o similar.

7. Se le hace saber que en la primera comparecencia deberá designar, si dispone de ellos, una dirección de correo electrónico y un número de teléfono a los que se les remitirán las comunicaciones y notificaciones.

CVE-2019-9249

RESUMEN DE LOS HECHOS OBJETO DE LA DENUNCIA

Hechos: Estafa (todos los supuestos).
Lugar: Torrelavega.
Fecha de los hechos: 13/11/18.
En Torrelavega, a 10 de octubre de 2019.
El/la letrado de la Administración de Justicia,
Olga Gómez Diaz Pines.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Erlantz Machín Setién, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Torrelavega, 10 de octubre de 2019.
La letrada de la Administración de Justicia,
Olga Gómez Díaz Pines.

2019/9249

CVE-2019-9249