

# sumario

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Universidad de Cantabria**
- CVE-2019-10041** Resolución de 6 de noviembre de 2019 (R.R. 765/19), por la que se nombra Profesor Titular de Universidad en el Área de Conocimiento de Didáctica y Organización Escolar. Pág. 26826
- Ayuntamiento de Camargo**
- CVE-2019-10043** Resolución 3641/2019 de nombramiento de Teniente de Alcalde. Expediente SEC/795/2019. Pág. 26827
- CVE-2019-10062** Decreto 3640/2019 de delegación de atribuciones de la Alcaldía en materia de Medio Ambiente. Expediente SEC/797/2019. Pág. 26828

### 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- Ayuntamiento de Santoña**
- CVE-2019-10083** Bases y convocatoria que regulan la selección de un trabajador en régimen laboral temporal para Coordinador de la Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario. Pág. 26829

## 3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- Junta Vecinal de Cóbrecos**
- CVE-2019-10047** Anuncio de subasta para la enajenación de aprovechamientos forestales en el Monte Gancedo. Pág. 26837

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- Ayuntamiento de Liendo**
- CVE-2019-10104** Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número EMC/2/2019. Expediente 184/2019. Pág. 26839
- Ayuntamiento de Vega de Liébana**
- CVE-2019-10091** Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 4/2019. Pág. 26840
- Junta Vecinal de Boo**
- CVE-2019-10025** Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019. Pág. 26842
- CVE-2019-10026** Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018. Pág. 26843

## 5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

- Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo**
- CVE-2019-10031** Información pública del inicio del expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución del proyecto de Mejora de plataforma de la CA-669, acceso a Rozas de Soba, P.K. 0,000 al P.K. 3,000. Tramo: Acceso a Rozas de Soba. Término municipal: Soba. Pág. 26844

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente

- CVE-2019-10115** Corrección de errores del Extracto de la Resolución del Consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 28 de octubre de 2019, por la que se convocan las subvenciones para actuaciones dirigidas a la prevención de daños producidos por lobo ibérico y oso pardo para el año 2020 Pág. 26846

### Consejería de Empleo y Políticas Sociales

- CVE-2019-10088** Corrección de errores del extracto de la Orden EPS/11/2019, de 30 de octubre, por la que se aprueba la convocatoria de una beca de formación práctica para un Titulado Universitario o una Titulada Universitaria en Grado en Relaciones Laborales en el ámbito de la Dirección General de Trabajo. Pág. 26848

## 7.OTROS ANUNCIOS

### 7.1.URBANISMO

#### Ayuntamiento de Alfoz de Lloredo

- CVE-2019-9814** Información pública de solicitud de autorización para criadero de perros lowchen y vivienda vinculada en polígono 9, parcela 45, en Oreña, al sitio de Linares. Pág. 26849

#### Ayuntamiento de Arnuelo

- CVE-2019-9704** Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar en Isla, polígono 2, parcelas 79, 92 y 93. Pág. 26850

#### Ayuntamiento de San Roque de Riomiera

- CVE-2019-10070** Información pública de expediente para rehabilitación y cambio de uso a alojamiento turístico de cabaña pasiega en parcela 228, polígono 3 en Merilla. Pág. 26851

#### Ayuntamiento de Villacarriedo

- CVE-2019-10001** Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar y garaje en Avenida de los Indianos. Pág. 26852

### 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

#### Consejería de Empleo y Políticas Sociales

- CVE-2019-9941** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Funeraria Montañesa, SL, para el periodo 2019-2021. Pág. 26853
- CVE-2019-9943** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA, para el periodo 2019-2022. Pág. 26877
- CVE-2019-9944** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Teka Industrial, SA, para el periodo 2019-2021. Pág. 27033
- CVE-2019-9945** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Sector Portuario del Puerto de Santander por el que se aprueba la revisión salarial de las Tablas Salariales para los ejercicios 2018 y 2019. Pág. 27067

### 7.5.VARIOS

#### Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio

- CVE-2019-10039** Resolución de 8 de noviembre de 2019, por la que se establece la fecha y lugar de celebración del examen de obtención del certificado de aptitud profesional acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, correspondiente a la convocatoria del mes de octubre de 2019. Pág. 27069

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte**
- CVE-2019-9918** Resolución de 11 de noviembre de 2019 por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2019 por el que se autoriza la supresión en la Universidad de Cantabria de cinco títulos de Máster Universitario (Códigos RUCT 4312253, 4314072, 4312976, 4311096 y 4311097) y la supresión en la Universidad Europea del Atlántico del título de Graduado/a en Ciencias Políticas y de la Administración (Código RUCT 2503219). Pág. 27070
- Ayuntamiento de Santander**
- CVE-2019-10030** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.30.BO.01. Pág. 27074
- CVE-2019-10032** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.04. Pág. 27077
- CVE-2019-10033** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.03. Pág. 27080
- CVE-2019-10034** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.02. Pág. 27081
- CVE-2019-10035** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.01. Pág. 27082
- CVE-2019-10036** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.03. Pág. 27083
- CVE-2019-10037** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.04. Pág. 27084
- CVE-2019-10038** Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.05. Pág. 27085
- CVE-2019-10068** Información pública de solicitud de licencias de obra y actividad para acondicionamiento de local para restaurante con cocina y sin música en calle Gregorio Marañón, 1, bajo. Expediente 171/19. Pág. 27086
- Ayuntamiento de Udías**
- CVE-2019-10022** Notificación de incoación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Pág. 27087

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

- Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander**
- CVE-2019-10048** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 415/2019. Pág. 27088
- CVE-2019-10049** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 24/2019. Pág. 27089
- CVE-2019-10051** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 552/20190. Pág. 27090
- CVE-2019-10052** Notificación de decreto 368/2019 en procedimiento de ejecución de títulos no judiciales 3/2019. Pág. 27091
- CVE-2019-10054** Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 114/2019. Pág. 27092
- CVE-2019-10055** Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 121/2019. Pág. 27095
- CVE-2019-10056** Notificación de decreto 358/2019 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 93/2019. Pág. 27097
- CVE-2019-10057** Notificación de decreto 385/2019 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 87/2019. Pág. 27099
- Juzgado de lo Social Nº 2 de Santander**
- CVE-2019-10023** Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 467/2019. Pág. 27100

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

<b>CVE-2019-10050</b>	<b>Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander</b> Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso juicio, en procedimiento de despido objetivo individual 179/2019.	Pág. 27103
<b>CVE-2019-10053</b>	Notificación de sentencia 419/2019 en procedimiento de despido objetivo individual 553/2019.	Pág. 27104
<b>CVE-2019-10021</b>	<b>Juzgado de lo Social Nº 3 de Gijón</b> Notificación de decreto 327/2019 en procedimiento de despidos/ceses en general 276/2019.	Pág. 27106
<b>CVE-2019-9746</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia Nº 4 de Santander</b> Notificación de sentencia en juicio verbal 463/2019.	Pág. 27107
<b>CVE-2019-8691</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia Nº 7 de Santander</b> Notificación de sentencia 216/2019 y auto de rectificación en juicio verbal 318/2019.	Pág. 27108
<b>CVE-2019-9965</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia Nº 8 de Santander</b> Notificación de sentencia 267/2019 en procedimiento ordinario 814/2018.	Pág. 27109
<b>CVE-2019-9950</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de Castro Urdiales</b> Notificación de sentencia 104/2019 en procedimiento ordinario 248/2018.	Pág. 27110
<b>CVE-2019-9905</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Laredo</b> Notificación de sentencia 173/2019 en juicio verbal 164/2019.	Pág. 27111
<b>CVE-2019-9919</b>	<b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Torrelavega</b> Notificación de sentencia 178/2019 en procedimiento ordinario 358/2018.	Pág. 27112

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

#### UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

**CVE-2019-10041** *Resolución de 6 de noviembre de 2019 (R.R. 765/19), por la que se nombra Profesor Titular de Universidad en el Área de Conocimiento de Didáctica y Organización Escolar.*

Vista la propuesta de nombramiento efectuada por la Comisión encargada de juzgar el concurso para cubrir la plaza de Profesor Titular de Universidad, convocada por Resolución de fecha 22 de julio de 2019 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto de 2019), y habiendo cumplido los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

Este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le concede el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, en relación con el artículo 134.9 de los Estatutos de la Universidad de Cantabria (BOC 10 de mayo de 2012), y de conformidad con lo dispuesto en las bases de la citada convocatoria, ha resuelto nombrar a don CARLOS RODRÍGUEZ HOYOS, con número de D.N.I. \*2\*7\*\*20, profesor titular de Universidad en el Área de Conocimiento de "DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR" adscrita al DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN.

Esta resolución agota la vía administrativa. Podrá recurrirse, interponiendo potestativamente, recurso de reposición ante este Rectorado en el plazo de un mes, o presentar directamente contra la misma recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses, contándose los plazos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Santander, 6 de noviembre de 2019.

El rector,

Ángel Pazos Carro.

2019/10041

CVE-2019-10041

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

**CVE-2019-10043** *Resolución 3641/2019 de nombramiento de Teniente de Alcalde. Expediente SEC/795/2019.*

Por esta Alcaldía se ha dictado la resolución nº 3641/2019 de 5 de noviembre cuya parte dispositiva se transcribe a continuación:

"Primero.- Nombrar Teniente de Alcalde 7ª de este Ayuntamiento a la siguiente concejala de esta Corporación:

Teniente de Alcalde 7º: Dª Mª José Fernández Ruiz.

Segundo.- La teniente de alcalde ahora nombrada sustituirá a esta Alcaldía de acuerdo con el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

Tercero.- La teniente de alcalde se integrará en la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, la cual celebra sus sesiones todos los miércoles a las 14:15 horas.

Cuarto.- El resto de los nombramientos como Tenientes de Alcalde recogidas en la Resolución de esta Alcaldía nº 2000/2019 de 20/06/19 permanecen sin modificación.

Notifíquese a la interesada a los efectos oportunos y dese cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que este celebre.

Lo manda y firma la alcaldesa, cúmplase, en Camargo, a cinco de noviembre de dos mil diecinueve, ante mí, secretario, que doy fe".

Lo que se hace público a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 44.2 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Camargo, 8 de noviembre de 2019.

La alcaldesa,

Esther Bolado Somavilla.

2019/10043

CVE-2019-10043

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

**CVE-2019-10062** *Decreto 3640/2019 de delegación de atribuciones de la Alcaldía en materia de Medio Ambiente. Expediente SEC/797/2019.*

Por esta Alcaldía, con fecha 05/11/2019 y nº 3640, y de conformidad con lo establecido en los artículos 21 y 23 de la Ley 7/1985 y los artículos 43 y 44 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre, se ha dictado la resolución cuya parte dispositiva se transcribe:

"Primero.- Efectuar la siguiente delegación genérica en la Sra. concejala que a continuación se indican:

**CONCEJALÍA DELEGADA:**

Concejalía delegada para la Escuela de Medio Ambiente y Ganadería y Seguimiento de Convenios en materia de Medio Ambiente.

**TITULAR:**

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Fernández Ruiz.

Segundo.- La presente delegación conlleva las funciones de dirección de los servicios municipales adscritos a las áreas que se detallan en el punto anterior, con realización de las propuestas que deben ser elevadas a los órganos competentes para su posterior aprobación, pudiendo adoptar resoluciones referidas a la organización del servicio y ordenación del funcionamiento del personal municipal pero sin que las mismas conlleven la adopción de resoluciones que afecten a terceros.

Tercero.- Notifíquese a la Sra. concejala, a los efectos oportunos para constancia de la aceptación de las delegaciones ahora conferidas, produciendo efectos el presente Decreto desde el día siguiente al de su fecha.

Cuarto.- Dese cuenta al Pleno Municipal y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia en tablón de anuncios de este Ayuntamiento y web municipal.

Quinto.- La presente Resolución sustituye y deja sin efecto la Resolución nº 2055/2019 de 26/06/19.

Lo manda y firma la alcaldesa, cúmplase, En Camargo, a cinco de noviembre de dos mil diecinueve, ante mí, secretario, que doy fe".

Lo que se hace público a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 44.2 del RD 2568/1986 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Camargo, 12 de noviembre de 2019.  
El alcalde accidental,  
Héctor Manuel Lavín.

2019/10062

CVE-2019-10062

## 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

### AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

**CVE-2019-10083** *Bases y convocatoria que regulan la selección de un trabajador en régimen laboral temporal para Coordinador de la Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario.*

#### BASES

##### 1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

En el marco de las subvenciones concedidas al Ayuntamiento de Santoña a través de la HAC/35/2019 de 24 de mayo, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2019 de subvenciones para la puesta en marcha de dieciséis lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, las presentes bases tienen por objeto regular el proceso selectivo para la contratación de un técnico/a coordinador/a de lanzadera de empleo (coordinador LEES).

2. El contrato se realizará por servicio determinado, a jornada completa y tendrá una duración de 8 meses.

3. Con carácter general sus funciones son las relacionadas en la Orden que regula esta subvención: su labor central es la de acompañar a las personas participantes en el día a día de su labor, identificar y atender sus peticiones y necesidades, comunicar los objetivos de cada participante al entorno social y empresarial para facilitarles herramientas, recursos y oportunidades profesionales que puedan ser de interés y encaje con su expectativa, según su objetivo personal.

Desarrollará en concreto las siguientes funciones:

- a) Formar parte del equipo de selección de los miembros de su lanzadera, con voz, pero sin voto.
- b) Aplicar la metodología de coaching que sea facilitada por el Servicio Cántabro de Empleo a las entidades beneficiarias.
- c) Realizar sesiones de equipo y sesiones de orientación, mentoring y/o coaching individual, estimular el trabajo de la Lanzadera, la generación de sinergias... etc.
- d) Fomentar la búsqueda activa de empleo y la intermediación laboral para la obtención de un empleo por parte de los participantes, así como fomentar el espíritu emprendedor entre los/as participantes del programa.
- e) Organizar, gestionar y realizar el seguimiento del trabajo social que realicen sus participantes.
- f) Llevar un seguimiento personal de los proyectos de los componentes de la lanzadera.
- g) Colaborar con los técnicos de otras Lanzaderas, fomentando el espíritu de equipo y compartiendo recursos, actividades, materiales, etc. Ser nexo de unión entre los miembros de otras lanzaderas que tengan sinergias e intereses comunes.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- h) Realizar el flujo de información con el Servicio Cántabro de Empleo, aportando las actividades y experiencias que se planteen en su lanzadera.
- i) Comunicar y dar visibilidad al proyecto.
- j) Gestionar responsablemente los recursos de los que dispone la lanzadera, dando cuentas ante su empleador.
- k) Facilitar el flujo de entrada y salida de participantes en su lanzadera, reportando informes de inserción al Servicio Cántabro de Empleo, a través de la Agencia de Desarrollo Local del Ayto. de Santoña.
- l) Facilitar al personal del Ayuntamiento responsable del seguimiento del programa de cuanta información y documentación sea precisa para su ejecución, desarrollo y justificación.
- m) Cuantas otras tareas complementarias sean precisas para el buen funcionamiento del Proyecto.

## 2.- REQUISITOS.

Serán requisitos obligatorios para presentarse a la presente convocatoria:

- a) Ser español o nacional de un estado miembro de la Unión Europea o de un estado al que, en virtud de Tratado Internacional celebrado por la Unión Europea y ratificado por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos que esto se halla definido en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o ser cónyuge o descendiente de aquellos, en los términos previstos en el artículo 57 de la Ley 7/2007.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñan en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado e inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Tener una titulación universitaria, oficialmente reconocida.
- f) Haber recibido formación específica en metodología de coaching de, al menos, 60 horas según artículo 4.2.c de la Orden reguladora, HAC/33/2019

Los aspirantes deberán disponer de las condiciones establecidas en el presente artículo antes de la finalización del plazo de presentación de instancias.

Además, en virtud del Artículo 4.2 de la Orden reguladora de la subvención, el candidato deberá estar inscrito en el Servicio Cántabro de Empleo, al menos, el día antes de su contratación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

### 3.- PLAZO Y FORMA DE SOLICITUDES.

En las instancias solicitando tomar parte en el correspondiente proceso selectivo, los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases de la convocatoria.

Las instancias se registrarán en el Ayuntamiento de Santoña o en la forma que determina la ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dada la urgencia en la tramitación del proceso en el caso de que la presentación sea en otra entidad diferente del Ayuntamiento de Santoña, será requisito indispensable y obligatorio el envío de la documentación presentada al correo electrónico [adl@santona.es](mailto:adl@santona.es) una vez que haya sido registrada y siempre antes de finalizar el plazo de presentación de instancias, con el objetivo de que se tenga constancia de todos los interesados que participarán en el proceso. Si algún candidato no realizara este envío y se procediera a la realización de alguna de las pruebas o fases del citado proceso, sin que el Tribunal tenga conocimiento de su solicitud, el candidato perdería cualquier derecho sobre el mismo.

El impreso de instancia se ajustará al modelo oficial, **Anexo I** de estas bases, que se facilitará en las oficinas del Ayuntamiento o en la Web municipal.

**Junto con esta solicitud** se debe presentar el **Anexo II**, que será el **índice** donde se relacionen los documentos que se presentan y el número de folio en que aparecen. **Todos los folios irán numerados y ordenados**, con el objetivo de evitar pérdidas y que no haya errores acerca de la documentación entregada.

La documentación a presentar es la siguiente:

- a) Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad o pasaporte. Los aspirantes que no posean la nacionalidad española presentarán fotocopia del documento que acredite su nacionalidad
- b) Copia compulsada de la titulación exigida como requisito
- c) La documentación justificativa a que hace referencia la base sexta de la presente convocatoria. Toda la documentación presentada deberá estar compulsada. Solamente se tomarán en consideración aquellos méritos debidamente justificados a través de la correspondiente documentación, sin que el Tribunal pueda presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del período de presentación de instancias, salvo causas de fuerza mayor alegadas en el momento de presentación de la solicitud de admisión a este proceso de selección, siendo exclusiva responsabilidad del aspirante la falta o defecto en la acreditación de los méritos por él alegados que impida al Tribunal su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de los aspirantes.

El procedimiento se tramitará de urgencia, por lo que el plazo de presentación de solicitudes será de 5 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio en el BOC.

### 4.- ADMISIÓN DE LOS ASPIRANTES.

Terminado el plazo de presentación de instancias, se publicará la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se expondrá en el tablón de anuncios del ayuntamiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Las alegaciones y subsanaciones, si las hubiere, serán estimadas o rechazadas en la Resolución por la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la que se indicará el día, lugar y hora del ejercicio de oposición

#### 5.- COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL.

El Tribunal estará compuesto por:

- Presidente: Javier Morales. Suplente: Roberto Cazorla
- Secretaria: Margarita Álvaro. Suplente: Rebeca Sainz. Con voz y voto
- D. Juan José Fernández Ugidos. Suplente: Fernando Bustillo
- D. Teresa Badiola. Suplente: Juan Rangel
- D. Lucia Zorrilla. Suplente: Rosario Nieto

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la mitad de sus miembros. Resolverá por mayoría de votos de sus miembros presentes todas las dudas y propuestas que surjan para la aplicación de las normas contenidas en estas Bases y estará facultado para resolver las cuestiones que puedan suscitarse durante la realización de las pruebas, así como para adoptar las medidas necesarias que garanticen el debido orden en las mismas en todo lo no previsto en las Bases

#### 6.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

La selección del personal se realizará mediante convocatoria pública, que consistirá en publicación en el Boletín Oficial de Cantabria. Los posteriores anuncios y convocatorias serán publicados en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Santoña careciendo de validez jurídica los anuncios que se realicen en lugares distintos.

El proceso constará de dos fases: una primera fase que consistirá en la baremación de los méritos acreditados por cada aspirante y una segunda fase, que consistirá en el desarrollo de una prueba práctica.

FASE 1: CONCURSO (máx. 6 puntos).

Los méritos no acreditados en tiempo y forma no serán objeto de valoración en esta fase. La fecha de referencia de méritos es la de finalización del plazo de presentación de instancias prevista en la base 3.

Los puntos otorgados por este concepto se sumarán a la puntuación obtenida en la fase de oposición, obteniéndose así la puntuación final de cada aspirante

1.1. Formación: máximo de 2 puntos. Por cursos relacionados con el cometido del puesto al que se opta 0.0020 puntos la hora.

Deberán aportarse fotocopias compulsadas del certificado de asistencia o de realización del curso. La relación entre la formación y el puesto será determinada a juicio del Tribunal de Selección teniendo en cuenta estas bases

1.2. Experiencia profesional: máximo 4 puntos

- Por haber trabajado como coordinador lees, o como técnico de un programa experimental o integrado de empleo, como orientador laboral en un programa de acciones de mejora de la empleabilidad o como orientador laboral en cualquier programa de orientación laboral desarrollado dentro del marco de las políticas

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

activas de empleo desarrolladas por los Servicios Públicos de Empleo 0,0030 puntos por día, jornada a tiempo completo.

Se acreditará mediante copia compulsada del contrato laboral. En caso de ser experiencia en la administración pública se podrá presentar certificación expedida por el órgano o funcionario que tenga atribuida la fe pública en la Administración correspondiente, en la que deberá especificarse el periodo expresado en días, de desempeño de la plaza o puesto de trabajo y la naturaleza de su relación de servicio con la Administración. En el caso de trabajadores por cuenta propia o autónoma, la experiencia se acreditará mediante la presentación de las facturas que acrediten la realización del servicio siempre que en las mismas conste la duración (en horas o días a jornada completa), contenido o descripción del servicio prestado y se demuestre que están cobradas mediante la aportación del justificante de cobro.

Así mismo, en todos los casos, se adjuntará Informe actualizado de Vida Laboral, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social. Para realizar los cálculos en este apartado se tendrá en consideración, el dato que se recoge en la vida laboral, en el apartado de "días".

Sea cual sea la documentación presentada, ésta debe ser lo suficientemente precisa para que acredite la idoneidad de la experiencia con las funciones propias de la plaza convocada.

Será potestad del Tribunal de Selección la consideración de si el mérito tiene que ver con el puesto de trabajo ofertado. La puntuación de este apartado no será superior a 4 puntos y se sumará a la obtenida en el apartado de formación.

Finalizada la valoración de méritos se publicará en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Santoña la lista con las puntuaciones finales obtenidas por los candidatos.

FASE 2. OPOSICION (máximo 10 puntos).

Consistirá en el desarrollo de una única prueba oral que versará sobre las funciones y actuaciones a desarrollar en el programa y/o resolución de casos prácticos.

El orden de actuación de los aspirantes, se iniciará alfabéticamente por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra «Q», según Resolución de 15 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado (BOE núm. 66, de 18 de marzo de 2019).

El ejercicio será puntuado hasta un máximo de 10 puntos, siendo necesario alcanzar 5 puntos para entenderlo superado

Para la valoración del ejercicio tendrán en cuenta aspectos como: la fluidez y claridad en la exposición, la capacidad de comunicación, actitud, seguridad, conocimientos del puesto de trabajo y del programa lanzadera de empleo, adecuación de las actuaciones a los objetivos de la lanzadera y los desempleados del municipio, conocimientos del mercado laboral, creatividad e innovación en las actuaciones propuestas...

El resultado de la oposición se publicará en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Santoña.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 7. PUNTUACIÓN TOTAL.

La puntuación total estará constituida por la suma de la puntuación obtenida en la fase de concurso y la obtenida en la fase de oposición. Terminada la calificación de los aspirantes, el Tribunal hará pública, en el Tablón de Anuncios de la Corporación, la relación de calificación final por orden de puntuación, de mayor a menor. El aspirante que figure en el primer puesto de calificación será propuesto para su contratación, elevándose dicha relación a la Presidencia de la Corporación, para que proceda a la misma.

El resto de aspirantes pasarán a integrar una Bolsa de empleo por el orden de la puntuación obtenida.

La bolsa de empleo estará vigente durante la duración del proyecto y será utilizada para los casos en que proceda realizar contratos temporales para sustituciones del personal de este programa, siempre que así se acuerde por la Alcaldía-Presidencia de la Corporación.

Santoña, 13 de noviembre de 2019.

El alcalde,  
Sergio Abascal Azofra.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**ANEXO I**

APELLIDOS Y NOMBRE		D.N.I.
DOMICILIO A EFECTO DE NOTIFICACIONES	CP	LOCALIDAD
TELÉFONOS DE CONTACTO :		
CORREO ELECTRÓNICO:		

**EXPONE:**

Que teniendo conocimiento de la **convocatoria** para **COORDINADOR LEES 19/20**

**DECLARO BAJO JURAMENTO O PROMESA SOLEMNE**

Que cumplo todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases de la convocatoria y que son ciertos todos los datos consignados, así como toda la documentación aportada.

Declaración que efectúo a todos los efectos legales, consciente de las responsabilidades de orden civil y penal que ella conlleva.

Y para que así conste a los efectos de mi participación en este proceso selectivo, firmo la presente declaración.

En Santoña a..... de..... de 201.....

(firma)

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA**

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**ANEXO II**

D./Dña. \_\_\_\_\_ con

DNI \_\_\_\_\_ adjunto la siguiente documentación a la solicitud para

participar en el proceso selectivo de *COORDINADOR LEES 19/20*

DOCUMENTOS	PAG.
Fotocopia compulsada del DN I	
Fotocopia compulsada de la titulación universitaria	
Fotocopia compulsada de un curso de al menos 60 horas de coaching	
Fotocopias compulsadas de los certificados de cursos de formación complementaria	
✓ Curso:	
Vida Laboral original	
Fotocopias compulsadas de contratos o factura en caso de autónomos o certificado de administración pública que acredite el puesto o funciones desarrolladas	
✓ Documento:	

En caso de ser necesario, este anexo podrá ampliarse o entregarse en formato similar, conservando el mismo orden.  
 Toda la documentación deberá graparse o encuadernarse junto a este anexo, detrás de la solicitud

2019/10083

CVE-2019-10083

## 3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

### JUNTA VECINAL DE CÓBRECES

**CVE-2019-10047** *Anuncio de subasta para la enajenación de aprovechamientos forestales en el Monte Gancedo.*

1. Entidad adjudicataria.

a) Organismo: Junta Vecinal de Cóbreces.

b) Dependencia que tramita el expediente: Junta Vecinal de Cóbreces.

1. Domicilio: Barrio Antoñán, s/n.

2. Localidad y código postal: Cóbreces, 39320.

3. Teléfono: 625 632 798.

2. Objeto del contrato.

a) Tipo: Subasta.

b) Descripción del objeto: Adjudicación de lote de eucaliptos en el monte Gancedo, propiedad de esta Junta Vecinal, a resultas de la oferta más ventajosa, un único criterio de adjudicación al precio más alto (subasta) y que cumpla con el pliego de condiciones de la Junta Vecinal de Cóbreces.

Lotes:

—Polígono 20 parcela 452. Prado Nuevo.

—Polígono 20 parcela 452. Hoyo Hondo.

—Polígono 20 parcela 452. La Espina.

—Polígono 20 parcela 455. Robles.

—Polígono 20 parcela 456. Liso.

Con una superficie aproximada de 12 hectáreas.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Tipo: 109.304 euros, IVA no incluido.

5. Plazo de ejecución.

La duración total del contrato no podrá exceder de 3 meses contados desde el día siguiente al de la adjudicación del mismo.

6. Requisitos específicos del contratista.

Las establecidas en el pliego.

7. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: Dentro del plazo de quince días naturales a contar desde la publicación de este anuncio en el BOC.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- b) Modalidad de presentación: Las establecidas en el pliego.
- c) Lugar de presentación: Junta Vecinal de Cóbreces.

8. Apertura de ofertas y adjudicación.

Por la Junta Vecinal de Cóbreces, en el barrio de Antoñán, s/n, Cóbreces, dentro de los tres días hábiles siguientes a la finalización del plazo de presentación de las ofertas, a las 20:00 horas.

Pliego de condiciones:

1. El adjudicatario deberá abonar en la cuenta de la Junta Vecinal de Cóbreces el 100% del importe de la oferta presentada, una vez adjudicado el lote de eucaliptos en sesión de la Junta Vecinal. Plazo de ingreso de 10 días naturales.
2. El adjudicatario deberá abonar en la cuenta de la Junta Vecinal de Cóbreces, una garantía por utilización de caminos del 6% del importe de la oferta, a razón de posibles desperfectos ocasionados en sus vías de acceso. Una vez finalizados los trabajos de tala, si las vías de acceso quedan en condiciones óptimas se procederá a la devolución de dicha garantía al adjudicatario.
3. El plazo de corta y retirada de restos no puede exceder de tres meses.
4. El adjudicatario deberá hacerse cargo de los restos de la corta.
5. Garantía provisional: el 2% del precio base de licitación mediante talón bancario.
6. Garantía definitiva: el que resulte adjudicatario del lote estará obligado a depositar una garantía definitiva del 5% del importe total.

Modelo de Proposición:

D/Dña.. .., vecino/a de. ...., provisto de DNI número....., enterado de la subasta de eucaliptos propiedad de la Junta Vecinal de Cóbreces, según anuncio en el BOC de fecha....., se compromete a llevar a cabo el aprovechamiento con estricta sujeción al pliego de condiciones y las estipulaciones en el anuncio de subasta, que acepta en su totalidad, por la cantidad de. .... (en número y letra).

Fecha y firma del proponente.

Gastos: Serán de cuenta del adjudicatario.

Cóbreces, 12 de noviembre de 2019.

La presidenta,

Milagros Carmona Fernández.

2019/10047

CVE-2019-10047

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### AYUNTAMIENTO DE LIENDO

**CVE-2019-10104** *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número EMC/2/2019. Expediente 184/2019.*

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Liendo de 4 de octubre de 2019, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º EMC/2/2019 del presupuesto en vigor, financiado con cargo al Remanente de Tesorería para gastos generales.

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo, que resumido por capítulos se detalla a continuación:

CAPÍTULO	C. ACTUAL	EMC/2	C. DEFINITIVA
CAP. I	744.676,49	39.538,22	784.214,71
CAP. II	619.912,86	74.030,00	693.942,86
CAP. III	150,00		150,00
CAP. IV	71.100,00	12.600,00	83.700,00
CAP. VI	1.294.936,35	15.500,00	1.310.436,35
<b>TOTALES</b>	<b>2.730.775,70</b>	<b>141.668,22</b>	<b>2.872.443,92</b>

Esta modificación se financia con cargo a aplicación económica de ingresos 8700, con el mismo importe.

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Liendo, 13 de noviembre de 2019.  
El alcalde-presidente,  
Francisco Javier Villanueva Gandarillas.

2019/10104

CVE-2019-10104

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE VEGA DE LIÉBANA

**CVE-2019-10091** *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 4/2019.*

El expediente de modificación presupuestaria nº 4/2019 quedó aprobado definitivamente con fecha 4 de noviembre de 2019, en vista de lo cual y de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El Presupuesto de Gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	16.000,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	100.000,00
<b>Total Aumentos</b>		<b>116.000,00</b>

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

Disminuciones de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	0,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	-16.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
<b>Total Disminuciones</b>		<b>-16.000,00</b>

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	100.000,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
<b>Total Aumentos</b>		<b>100.000,00</b>

CVE-2019-10091

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Contra la aprobación definitiva de esta modificación presupuestaria podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 en relación con los artículos 177 y 179 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Vega de Liébana, 7 de noviembre de 2019.

El alcalde,

Gregorio Miguel Alonso Bedoya.

2019/10091

CVE-2019-10091

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUNTA VECINAL DE BOO

**CVE-2019-10025** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2019.*

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

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

Boo de Piélagos, 11 de noviembre de 2019.

El presidente,  
César Blanco Portilla.

2019/10025

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUNTA VECINAL DE BOO

**CVE-2019-10026** *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos número 1/2018.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Boo de Piélagos, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de octubre de 2019 el expediente de modificación de créditos Nº 01/2018 conforme a lo dispuesto en el art. 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, dicho expediente se expone al público en Boo de Piélagos por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

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

Boo de Piélagos, 11 de noviembre de 2019.

El presidente,  
César Blanco Portilla.

2019/10026

CVE-2019-10026

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

### CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS

**CVE-2019-10031** *Información pública del inicio del expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución del proyecto de Mejora de plataforma de la CA-669, acceso a Rozas de Soba, P.K. 0,000 al P.K. 3,000. Tramo: Acceso a Rozas de Soba. Término municipal: Soba.*

Por resolución del excelentísimo señor consejero de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo, ha sido aprobado, con fecha 28 de octubre de 2019, el inicio del expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución del proyecto reseñado.

Con los efectos establecidos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se abre información pública del expediente expropiatorio, durante el plazo de veinte días contados a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

La relación de titulares y bienes afectados se indica en la lista que al final se incluye.

Dicho expediente se hallará de manifiesto en los Organismos que más abajo se detallan para que pueda ser examinado, siendo posible presentar alegaciones, por escrito, a los únicos efectos de rectificar posibles errores padecidos al relacionar los titulares o bienes afectados.

- Ayuntamiento de Soba; y
- Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo. Sección de Expropiaciones (calle Alta, 5, 1.ª, 39008 Santander).

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
El director general de Obras Públicas,  
Manuel del Jesus Clemente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

RELACIÓN DE AFECTADOS  
EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA INCOADO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE "MEJORA DE PLATAFORMA DE LA CA-669, ACCESO  
A ROZAS DE SOBA, P.K. 0,000 AL P.K. 3,000. TRAMO: ACCESO A ROZAS DE SOBA".

TÉRMINO MUNICIPAL: SOBA.

FINCA	POL.	PAR.	TITULAR/ES	DOMICILIO	SUPERFICIE EXPROPIADA (m <sup>2</sup> )	OCUPACIÓN TEMPORAL (m <sup>2</sup> )	USO/CULTIVO
1-0	28	155	SOLANA RELLOSO ANGEL	CL BARON DE ADZANETA, 10 Es: 2 Pl: 2 Pt: E. 39800. RAMALES DE LA VICTORIA. CANTABRIA	11	0	E. MEZCLADAS
2-0	29	705	SOLANA RELLOSO ANGEL	CL BARON DE ADZANETA, 10 Es: 2 Pl: 2 Pt: E. 39800. RAMALES DE LA VICTORIA. CANTABRIA	15	0	E. MEZCLADAS
3-0	28	156	VELARDE MAZA PEDRO MARIA	UR DOMANANES, 3 Pl: 2 Pt: A. 39500. CABEZÓN DE LA SAL. CANTABRIA	54	0	E. MEZCLADAS
4-0	28	157	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	1489	0	E. MEZCLADAS
5-0	29	706	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	328	0	MONTE BAJO
6-0	29	708	DE LA MAZA RELLOSO MARIA TERESA	CL JUAN DE GARAY, 51 Es: 6 Pl: 12 Pt: DA. 48003. BILBAO. VIZCAYA	140	0	MONTE BAJO
7-0	29	710	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	2833	770	E. MEZCLADAS
8-0	29	703	FUENTE BRINGAS MANUEL	MN SOBA. -. SOBA. CANTABRIA	557	0	E. MEZCLADAS
9-0	29	704	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	217	0	E. MEZCLADAS
10-0	29	877	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	101	0	E. MEZCLADAS
11-0	118	42	ARRIOLA PEÑA NICOLAS	BO INCEDO. 39807. SOBA. CANTABRIA	46	0	PRADO
12-0	28	220	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	930	0	E. MEZCLADAS
13-0	29	700	MARTINEZ GUTIERREZ GREGORIO (HROS. DE)	BO ROZAS. 39728. SOBA. CANTABRIA	1002	0	E. MEZCLADAS
14-0	29	699	CANO OCEJO VIRGINIA	CL GRUPO MARIA BLANCHARD, 6 Pl: 6 Pt: C. 39012. SANTANDER. CANTABRIA	68	310	MONTE BAJO
15-0	28	221	CANO OCEJO VIRGINIA	CL GRUPO MARIA BLANCHARD, 6 Pl: 6 Pt: C. 39012. SANTANDER. CANTABRIA	1463	0	E. MEZCLADAS
16-0	28	222	CANO OCEJO VIRGINIA	CL GRUPO MARIA BLANCHARD, 6 Pl: 6 Pt: C. 39012. SANTANDER. CANTABRIA	677	0	E. MEZCLADAS
17-0	107	30	GONZALEZ FAUSTO FRANCISCO JAVIER	CL MONASTERIO SAN LORENZO DE 1 Pl: 4 Pt: C. 47015. VALLADOLID. VALLADOLID	118	0	PRADO
18-0	28	223	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	80	0	E. MEZCLADAS
19-0	107	22	MENA FERNANDEZ MANUEL ANGEL	CL ISAAC PERAL, 12 Pl: 2 Pt: E. 39008. SANTANDER. CANTABRIA	114	0	PRADO
20-0	107	29	ORTIZ SETIEN MARIA CONCEPCION	CL TOLRA, 24 Pl: 1 Pt: 4. 08032. BARCELONA. BARCELONA	78	0	PRADO
21-0	107	28	DE LA MAZA RELLOSO RAMON JESUS	BO ROZAS, 3. 39807. SOBA. CANTABRIA	138	0	PRADO
22-0	28	224	SAINZ TRAPAGA ANAVITARTE MANUEL	AV DE LOS CASTROS, 33 Es: 3 Pl: 4 Pt: B. 39005. SANTANDER. CANTABRIA	11	0	E. MEZCLADAS
23-0	28	225	ORTIZ SETIEN MARIA CONCEPCION	CL TOLRA, 24 Pl: 1 Pt: 4. 08032. BARCELONA. BARCELONA	69	0	E. MEZCLADAS
24-0	28	226	MARTINEZ GUTIERREZ GREGORIO (HROS. DE)	BO ROZAS. 39728. SOBA. CANTABRIA	176	0	E. MEZCLADAS
25-0	28	228	JUNTA VECINAL DE ROZAS DE SOBA	LG ROZAS. 39807. SOBA. CANTABRIA	23	0	E. MEZCLADAS

2019/10031

CVE-2019-10031

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

**CVE-2019-10115** *Corrección de errores del Extracto de la Resolución del Consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 28 de octubre de 2019, por la que se convocan las subvenciones para actuaciones dirigidas a la prevención de daños producidos por lobo ibérico y oso pardo para el año 2020*

Advertido error en la identificación del órgano responsable de la convocatoria de subvenciones para actuaciones dirigidas a la prevención de daños producidos por lobo ibérico y oso pardo para el año 2020, ID480204, se ha procedido a su anulación y en su lugar se ha dado de alta la convocatoria ID481064, con el siguiente extracto:

Extracto de la Resolución del Consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 28 de octubre de 2019, por la que se convocan las subvenciones para actuaciones dirigidas a la prevención de daños producidos por lobo ibérico y oso pardo para el año 2020.

BDNS (Identif.): 481064

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

Primero. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de esta ayuda las personas físicas o jurídicas que, en el momento de la presentación de la solicitud, sean titulares de una explotación ganadera y/o apícola radicada dentro del área de distribución del lobo ibérico y el oso pardo en Cantabria.

2. A los efectos de la presente Resolución, se consideran municipios con mayor incidencia de daños causados por estas dos especies los 36 municipios, además de la Mancomunidad Campoo-Cabuérniga, incluidos en la Zona 1 del Plan de Gestión del Lobo en Cantabria para el caso del lobo y los municipios de Cabezón de Liébana, Camaleño, Campoo de En medio, Cillorigo de Liébana, Hermandad de Campoo de Suso, Pesaguero, Polaciones, Valdeolea, Valdeprado del Río, Valderredible y Vega de Liébana para el caso del oso pardo.

Segundo. Objeto.

Ayudas dirigidas a financiar las actuaciones orientadas a prevenir los daños producidos a la ganadería y a la apicultura por lobo ibérico y oso pardo en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden MED/36/2016, de 20 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para actuaciones dirigidas a la prevención de daños producidos por lobo ibérico y oso pardo (BOC nº 126, de 30 de junio de 2016).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### Cuarto. Cuantía.

1. La financiación de las ayudas reguladas en la presente convocatoria se efectuará con cargo a la aplicación presupuestaria 05.06.456C.773 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el 2020, con un importe máximo de 200.000 €.

2. La cuantía de la subvención por solicitante en ningún caso superará los siguientes límites, establecidos en función del tipo de actuación subvencionada:

a) Protección de colmenares mediante cerramientos o mallas electrificados: 1.000 euros.

b) Mantenimiento de perros mastines para la defensa del ganado ovino y caprino: 300 euros por mastín hasta un máximo de 5 mastines según la siguiente relación:

- 1 mastín por explotación para explotaciones de ganado ovino y/o caprino de entre 50 y 150 cabezas.

- 1 mastín por explotación para explotaciones de ganado bovino de entre 15 y 50 cabezas.

- 1 mastín más por cada 50 cabezas más de ganado ovino y/o caprino y por cada 25 cabezas de ganado bovino.

c) Construcción de cercados para la defensa de ganado ovino y caprino: 3.000 euros.

3. Las subvenciones que se otorguen al amparo de la presente convocatoria serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedentes de cualesquier ente público o privado, nacional o internacional.

#### Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes se formalizarán en el modelo que se recoge en el Anexo I de la presente resolución, dirigidas al Consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Las mencionadas solicitudes, junto con la documentación exigida, se presentarán en el Registro de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación o en cualesquiera de los lugares establecidos en la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. En el caso de que un mismo interesado desee solicitar subvención para varias actuaciones distintas deberá presentar una solicitud para cada una de ellas, teniendo en cuenta que la cuantía global máxima por solicitante no podrá superar la cantidad indicada en el dispendio sexto. Por el contrario, no podrán presentarse solicitudes separadas para distintas fases de un mismo proyecto, ya que éste debe constituir una obra completa. Cuando la subvención solicitada sea de cuantía inferior al importe total del proyecto al que se refiere, en la memoria explicativa se indicará(n) la(s) partida(s) de su presupuesto a que se destinará aquella.

3. El plazo de presentación de las solicitudes de ayuda será de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del extracto de la presente convocatoria.

Santander, 11 de noviembre de 2019.

El consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente,  
Juan Guillermo Blanco Gómez.

2019/10115

CVE-2019-10115

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

**CVE-2019-10088** *Corrección de errores del extracto de la Orden EPS/11/2019, de 30 de octubre, por la que se aprueba la convocatoria de una beca de formación práctica para un Titulado Universitario o una Titulada Universitaria en Grado en Relaciones Laborales en el ámbito de la Dirección General de Trabajo.*

En fecha 11 de noviembre de 2019 se publica en el BOC número 217, el extracto de la Orden EPS/11/2019, de 30 de octubre, por la que se aprueba la convocatoria de una beca de formación práctica para un Titulado Universitario o una Titulada Universitaria en Grado en Relaciones Laborales en el ámbito de la Dirección General de Trabajo.

Advertido error en el número de identificación de la citada convocatoria en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, se procede a corregir el mismo.

Donde dice: "BDNS (Identif.): 480107".

Debe decir: "BDNS (Identif.): 481193".

Santander, 11 de noviembre de 2019.  
La consejera de Empleo y Políticas Sociales,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2019/10088

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE LLOREDO

**CVE-2019-9814** *Información pública de solicitud de autorización para criadero de perros lowchen y vivienda vinculada en polígono 9, parcela 45, en Oreña, al sitio de Linares.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116.1 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria se somete a información pública por periodo de quince días hábiles el expediente promovido por don ADRIÁN GARCÍA ABASCAL para criadero de perros lowchen y vivienda vinculada en parcela calificada como suelo rústico en polígono 9, parcela 45, en la localidad de Oreña, al sitio de Linares.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo, a efecto de presentación de alegaciones y reclamaciones, en la Secretaría del Ayuntamiento de Alfoz de Lloredo, en horario de oficina.

Alfoz de Lloredo, 4 de noviembre de 2019.

El alcalde,

Enrique Bretones Palencia.

2019/9814

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

**CVE-2019-9704** *Información pública de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar en Isla, polígono 2, parcelas 79, 92 y 93.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de doña ANA ISABEL ARGOS HOM de concesión de autorización para construcción de vivienda unifamiliar en la finca ubicada en Isla calificada como suelo rústico polígono 2, parcelas 79, 92 y 93.

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.

Arnuero, 25 octubre 2019.

El alcalde,

José Manuel Igual Ortiz.

2019/9704

CVE-2019-9704

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE DE RIOMIERA

**CVE-2019-10070** *Información pública de expediente para rehabilitación y cambio de uso a alojamiento turístico de cabaña pasiega en parcela 228, polígono 3 en Merilla.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley de Cantabria 3/2012, de 21 de junio, por la que se modifica la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública, por plazo de quince días, contado a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, el expediente promovido por D. IÑAKI BILBAO ZUAZUA, para rehabilitación y cambio de uso a alojamiento turístico de cabaña pasiega, en suelo rústico del barrio de Merilla, parcela 228 del polígono 3 (ficha 475 del Catálogo de Edificaciones en Suelo Rústico).

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo, en este Ayuntamiento.

San Roque de Riomiera, 29 de octubre de 2019.

El alcalde,  
Antonio Fernández Diego.

2019/10070

CVE-2019-10070

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE VILLACARRIEDO

**CVE-2019-10001** *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar y garaje en Avenida de los Indianos.*

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

Promotor: Dña. Marta Fernández Mantecón y D. Ruperto Raúl Concha Lastra.

Descripción de la obra: Vivienda unifamiliar y garaje.

Ubicación: Avda. de los Indianos en Villacarriedo.

Fecha de la concesión 28 de noviembre de 2019.

Órgano: Junta de Gobierno.

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

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

Villacarriedo, 5 de noviembre de 2019.

El alcalde,  
Ángel Sainz Ruiz.

2019/10001

CVE-2019-10001

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-9941** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Funeraria Montañesa, SL, para el periodo 2019-2021.*

Código 39002992012005.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa FUNERARIA MONTAÑESA, SL, de 8 de octubre de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 2019 a 2021, aplicable a las empresas Funeraria Montañesa, SL, y Tanatorio Alisal, SL, 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, 21 de octubre de 2019.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## VII Convenio Colectivo para la empresa FUNERARIA MONTAÑESA, S.L.

### CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN Y PRÓRROGA

#### Artículo 1. Objeto

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre FUNERARIA MONTAÑESA, S.L. y TANATORIO ALISAL S.L. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

En aplicación del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se reconocen como partes legitimadas para la negociación de este convenio, y firmantes del mismo:

Por la empresa:

D. Joaquín Cavero Usabel

Dña. Ester Viera de la Puebla (Asesora)

Por los trabajadores:

D. José Epifanio Terán Campos (CC.OO)

D. Nemesio Cuevas Alonso (CC.OO)

D. Jairo Quindós Ferreras (CC.OO)

D. David Estevez Polvorinos (Asesor)

#### Artículo 2. Ámbito Territorial

Las estipulaciones del convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FUNERARIA MONTAÑESA, S.L. y TANATORIO EL ALISAL, S.L. existentes en la actualidad o que se puedan crear en la Comunidad de Cantabria.

#### Artículo 3. Ámbito aplicación

El presente convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el artículo 1.3c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la dirección y por escrito se establezcan condiciones especiales. La dirección entregará a los representantes de los trabajadores una relación nominal del personal excluido del régimen del Convenio, actualizándolo cuando sea preciso, en lo sucesivo.

#### Artículo 4. Vigencia

La duración del presente convenio será de tres años naturales, que comienzan el día 1 de enero de 2019 y terminará el 31 de diciembre de 2021.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión negociadora del mismo, un mes antes de finalizar, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo convenio.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Denunciado el convenio con arreglo al párrafo precedente, quedará vigente su contenido normativo hasta el nuevo acuerdo global que lo sustituya en el nuevo convenio.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción**

Se respetarán las condiciones salariales superiores y más beneficiosas, en cómputo anual, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se crea una comisión paritaria que estará formada en igual número, por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo que se reunirá al menos, una vez al año. Las partes podrán utilizar los servicios de Asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la comisión Paritaria:

- a) Interpretación del Convenio en cuestiones generales.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente convenio no se produzca conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia a sus derechos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO II. JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL**

### **Artículo 8. Organización del trabajo y tiempo de trabajo**

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal.

### **Artículo 9. Jornada laboral ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo para el personal de oficina será de 1774 horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo para el personal funerario será de 1.826 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en ciento sesenta horas cuatrisesmanales.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su categoría.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en estos casos el trabajador descansará durante la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.

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

Estos turnos serán rotativos o fijos.

### **Artículo 10. Horario**

Será el establecido por la empresa y los delegados de los trabajadores, si bien deberá tenerse en cuenta la precisión de servicio permanente y el carácter público del mismo, ya que es necesario tener constantemente abiertas las puertas al público, así como a las Autoridades Judiciales (Art. 28 de la ordenanza laboral de trabajo para empresas de pompas fúnebres).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 11. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán preferente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. A tal fin se elaborará un calendario de las mismas dentro de los tres primeros meses del año, debiendo conocer el trabajador las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo de su disfrute.

En la fijación del periodo de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. Cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios durante su vigencia.

#### **Artículo 12- Calendario laboral**

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

#### **Artículo 13. - Fiestas laborales.**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio, junto con la compensación económica equivalente a 41,33 euros por día festivo trabajado.

#### **Artículo 14. Festividad de San Cristóbal.**

El día 10 de Julio (San Cristóbal) se considerará día no laborable con carácter retribuido en los mismos términos que en el artículo anterior.

### **CAPÍTULO III ASPECTOS SOCIALES**

#### **Artículo 15. - Licencias y permisos**

El trabajador, previo aviso con la posible antelación y presentando posteriormente los justificantes precisos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mejorando lo dispuesto en el art. 37.3 del ET, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio del trabajador 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de los hijos del trabajador, 4 días naturales consecutivos, que se disfrutaran en un plazo no superior a ocho días después del alumbramiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

c) 3 días naturales por enfermedad grave con hospitalización en caso del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, los cuales podrán ser disfrutados durante el periodo en que el enfermo se encuentre ingresado. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros, este permiso se ampliará a cinco días.

d) 2 días naturales intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por muerte del cónyuge, hijos, hijos políticos, 7 días naturales.

f) Por muerte de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos, 3 días naturales. Cuando el trabajador necesite desplazarse más de 250 kilómetros, éste se ampliará a cinco días.

f) Por muerte de tíos y sobrinos, 1 día natural.

g) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos del trabajador, el día de la boda

h) Por traslado de domicilio, 1 día natural.

i) 5 días naturales para asuntos propios.

En lo que se refiere a los apartados c), d), e), f), g) y h) serán tanto del trabajador como del cónyuge, compañera y/o parejas de hecho.

#### **Artículo 16. - Complemento por incapacidad temporal I.T**

Todo trabajador que cause baja por I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100% del salario real que le correspondería percibir como si estuviera en activo, tanto en el supuesto de Accidente de Trabajo como en el de Enfermedad Común, Accidente No Laboral o enfermedad profesional, sin que en ningún caso esta circunstancia pueda suponer la obtención de ingresos superiores a que si estuviese en activo.

Se considerará en el 100% salario real, la media de lo percibido por el trabajador por el concepto "incentivos" en los doce meses anteriores a la situación de I.T.

Cuando el accidente se haya producido a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas, el trabajador no tendrá derecho al percibo con cargo a la empresa de cantidad alguna.

#### **Artículo 17. Retirada del carné de conducir**

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

c) Que la privación del carné de conducir no se haya producido también en el año anterior.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Solamente para la primera vez en que el trabajador sea privado de su permiso de circulación por tiempo superior a doce meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que duré la sanción, no devengado derecho alguno durante este periodo.

En el supuesto de reiteración, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier situación, el trabajador deberá poner en conocimiento de la dirección de la empresa la sanción impuesta y su duración, incurriendo en una falta muy grave su omisión.

#### **Artículo 18. Multas**

La empresa pagará el total de las mismas, cuando el motivo de la infracción sea imputable a la misma (placas, documentación, rótulos, tarjetas de transporte, mal aparcamiento en la prestación de un servicio o entierro, etc.) y se hará cargo del 50% del importe de la multa en el resto de supuestos a excepción de:

- a) Omitir las señales de STOP
- b) Efectuar adelantamientos en lugares prohibidos.
- c) No llevar el cinturón de seguridad.
- d) Exceso de velocidad, cuando se supere en 20 o más Km. los límites permitidos.
- e) En general todas aquellas que calificadas como graves o muy graves por el Código de circulación vigente en cada momento.

#### **Artículo 19. Seguro de accidentes.**

La Empresa suscribirá una póliza de seguro a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 36.000,00 euros en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total para la profesión habitual y de 42.000,00 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

En caso de incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Será negociable entre la empresa y los trabajadores el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de la prima, en estos casos será a cuenta del trabajador.

#### **Artículo 20. Jubilación anticipada**

Respecto del acceso a la jubilación anticipada de los trabajadores, se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, el art 12.6 del ET y en particular, a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto.

No obstante, cuando el trabajador pueda acogerse a la misma, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de sus efectos.

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse anualmente y a jornada completa.

#### **Artículo 21. Ayudas de jubilación**

El personal que se jubile con más de 10 años de servicio en la empresa percibirá una gratificación equivalente al importe de una mensualidad por cada uno de cada cinco años de servicio, integrados por el Salario base de su categoría e incrementado con el complemento de vinculación consolidado.

En el supuesto de que el trabajador acceda a la jubilación parcial, en el momento de la nueva situación percibirá esta ayuda en la misma proporción de la reducción de jornada, siendo complementado hasta alcanzar el 100% de la misma llegado el vencimiento del contrato de duración determinada por jubilación parcial, suscrito entre las partes.

### **CAPÍTULO IV. ASPECTOS ECONÓMICOS**

#### **Artículo 22. Retribuciones**

La subida prevista para toda la vigencia del convenio será del IPC real incrementado en un diferencial del 0,5 por ciento.

#### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal tendrá derecho a tres pagas extraordinarias, cuyo importe será igual a una mensualidad, excepto la cantidad correspondiente a horas extraordinarias e incentivos, que se harán efectivas los días 15 de marzo, 10 de Julio y 15 de diciembre. El devengo de las pagas extras se fija por semestres naturales, excepto la paga de marzo cuyo devengo, que será anual, comprenderá el periodo 1 de abril a 31 de marzo.

Igualmente, se establece una gratificación extraordinaria como dedicación plena a la empresa cualquier día del año, cuya cantidad será equivalente a la regulada en el párrafo anterior, para todo el personal funerario, excepto el de oficina, que se abonará junto con la paga extraordinaria del 10 de julio.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 24. Plus de inacción**

Como compensación al tiempo de espera producido en esta actividad para la prestación de los servicios se establece un plus mensual, cuya cuantía será la que figura en la tabla anexa.

Dicho Plus se percibirá en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

Quedarán exentos de este complemento el personal de oficina, sea cual fuera su categoría profesional.

#### **Artículo 25. Plus de Incentivos**

La empresa establecerá un sistema de retribución variable que irá ligado al cumplimiento de los objetivos de excelencia en la seguridad y trato al cliente.

La posible retribución variable estará configurada por la empresa, previa consulta con la Representación Legal de los trabajadores, en base a criterios colectivos e individuales vinculados a dichos objetivos/resultados de calidad y entrará en vigor en la fecha que en cada caso se establezca.

Por el trabajo realizado y satisfacción de los clientes.

Los incentivos serán calculados mensualmente, tras comprobar la eficiencia en los siguientes aspectos:

- Puntualidad.

No produciéndose retrasos en la realización del sepelio dentro del horario programado. La presencia en el puesto de trabajo está implícita dentro del horario laboral del trabajador.

- Satisfacción cliente.

Se ajustará por valoración NPS del servicio prestado y opinión del cliente. Las escalas se tomarán dentro de los rangos:

No satisfecho - 1-6

Indiferente – 7-8

Satisfecho – 9-10

Se tomarán medidas disciplinarias en caso de que el grado de satisfacción del cliente no supere los límites mínimos de satisfacción esperados.

- Uniformidad.

Identificación del trabajador como miembro de la empresa. Aseo y aspecto personal pulcro.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 26. Dietas**

La empresa se verá obligada a satisfacer a todo el personal los gastos en concepto de dietas que se originen como consecuencia de la realización de traslados internacionales, nacionales o provinciales previa aportación de los justificantes correspondientes.

Igualmente, todos los trabajadores percibirán en concepto de gastos varios la cantidad de 12 euros para los traslados internacionales y de 6 euros para los nacionales.

#### **Artículo 27. Horas extraordinarias**

Las partes firmantes, entienden necesario el que se produzca una reducción y a ser posible la eliminación de las Horas Extraordinarias al objeto de posibilitar una vía de acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas que se encuentran en desempleo. A tales efectos, recomiendan que esta práctica desaparezca con objeto de incentivar un incremento de empleo real y efectivo.

No obstante, y debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deba realizar el personal funerario, en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias siempre que excedan de la jornada máxima establecida, con los límites recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador sea llamado para realizar un servicio fuera de su horario normal de trabajo, y éste coincida con domingo, la empresa vendrá obligada al abono de al menos, dos horas extras, con independencia de la duración del mismo.

El valor de las horas extraordinarias se efectuará conforme a lo dispuesto en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 28. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará al personal la ropa de trabajo necesaria para cada menester, siendo obligación del personal la utilización de la misma de acuerdo al servicio. De manera muy especial en la prestación de servicios de entierros y traslados se utilizará el uniforme que corresponda con la época del año, quedando prohibida su utilización para trabajos de mantenimiento, tapizado, limpieza de vehículos, etc.

Igualmente, la empresa abonará a todo el personal la cantidad de 80,00 euros anuales para la compra de zapatos negros.

Durante los funerales de cuerpo presente, deberá permanecer siempre junto al vehículo el conductor u otro empleado de la empresa, correctamente uniformado, para cualquier consulta que se le pueda hacer con relación al servicio que está efectuando, o algún tema relacionado con la funeraria, quedando totalmente prohibido dejar el vehículo sólo a no ser que sea por una causa de urgencia muy justificada.

La ropa de trabajo consistirá en: Del 15 de junio al 15 de septiembre. 2 Camisas, 2 corbatas, 2 pantalones y 1 chaqueta. Resto del año: Uniforme completo siempre, y todo igual cuando llueva.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO V. SALUD LABORAL**

### **Artículo 29. Seguridad e higiene en el trabajo**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en especial a la Nota Técnica de Prevención 858 relativa a la exposición laboral a agentes biológicos en los servicios funerarios.

El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de las empresas.

A la firma del presente Convenio, se dotará al Delegado de Prevención de facultades para la observación del estado de la salud laboral de los/as trabajadores/as. Para ello, se elaborará un Reglamento de actuación, cuyas funciones básicas serán realizar el seguimiento en materia de Seguridad y Salud, así como evaluar la aplicación de la Ley 31/1995, y sus normas de desarrollo.

La empresa tendrá realizada, actualizada y documentada la evaluación de riesgos laborales, debiendo tener identificado a aquellos trabajadores para los que pueda ser necesario aplicar medidas especiales de protección, el plan de prevención de riesgos en los términos que la Ley exige, y tendrán que adoptar una de las formas de servicio de prevención de riesgos legalmente previstas.

La formación para los trabajadores/as que se contenga en los planes de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos generales de la empresa y sobre los particulares inherentes a sus puestos de trabajo.

El extracto anterior sobre salud laboral ha de entenderse siempre con respeto a los precisos términos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y su Reglamento.

Igualmente, en todas las actividades en las que exista riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para el correcto cumplimiento de la normativa específica, así como los trabajadores la obligación del cumplimiento estricto de las medidas exigidas para evitar los daños a su salud y/o seguridad.

### **Artículo 30. Reconocimientos médicos.**

La empresa facilitará al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos. Estos reconocimientos, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, serán de carácter voluntario para los trabajadores.

Igualmente, para todo el personal funerario, se garantizará una vigilancia adecuada y específica en relación con los riesgos por exposición a agentes biológicos, antes de la exposición o a intervalos regulares, con la periodicidad que los servicios médicos recomienden.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Para este colectivo, es recomendable la vacunación de BCG (tuberculosis), DTP (difteria, tos ferina, y tétanos) y hepatitis B.

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

## CAPÍTULO VI. CATEGORÍAS PROFESIONALES

### Artículo 31. Categorías profesionales

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

El personal que preste sus servicios en esta empresa se clasificara en alguno de los siguientes grupos profesionales.

#### Grupo A: Personal superior y/o técnico:

**Criterios generales:** Con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo.

**Formación:** Titulación universitaria o equivalente, Formación Profesional Superior o conocimientos profesional adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

**Tareas:** En este Grupo Profesional se incluyen las actividades gerenciales, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

**Encargado General.** —Es el trabajador que, bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización y coordinación de los distintos departamentos en que se estructura la empresa, teniendo a su cargo y dando órdenes al personal, para lograr el buen funcionamiento de la empresa, siendo el superior jerárquico del resto de los trabajadores.

**Encargado.** —Suple al encargado general cuando este está ausente por cualquier motivo, quedando encomendado de sus funciones. Cuando el encargado general este presente su función será la de coordinar los servicios para el óptimo funcionamiento del capital humano de la empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### Grupo B: Personal funerario

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o Superior, Formación Profesional.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades relacionadas con la prestación del servicio funerario.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Funerario de Primera. —Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y enlutamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares (vestir cadáveres), tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre o camión furgón, bien por dentro de la ciudad hasta el Cementerio o de una población a otra, atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio.

Funerario de Segunda. —Es el encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuando los documentos relacionados con la prestación de los mismos, Juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a su cargo la entrega a domicilio de los féretros y demás materiales, cuidando de la instalación de las capillas ardientes, túmulos y enlutamiento, acondicionando el féretro y demás tareas similares (vestir cadáveres), ayudará al traslado del cadáver hasta el lugar en que se encuentre el coche fúnebre y de éste al cementerio. Transcurridos cinco años desde que el trabajador fue contratado con esta categoría, automáticamente pasará a la categoría superior.

Funerario de Tercera. — Realizará la conducción de cadáveres o restos mortales en carroza fúnebre o furgón, bien por dentro de la población hasta el cementerio o de una población a otra, ayudando además al traslado del cadáver hasta el coche fúnebre o furgón y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial.

También puede llevar a su cargo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes, realizando si fuese preciso, la tramitación de documentos en juzgados, centros de salud, parroquias, etc.

Funerario nocturno. — Realiza los trabajos de oficina propios del funerario durante el turno de noche, estando a su vez a cargo de las dependencias de la Empresa.

Conductor-Mecánico. —Es el operario que tiene a su cargo el mantenimiento y reparación de los vehículos de la empresa, de manera que estén siempre en las mejores condiciones para efectuar los servicios tanto en mecánica, chapa-pintura, como accesorios de repuesto, herramientas para el cambio de los mismos y accesorios propios

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

del servicio fúnebre (ganchos, gomas, etc.). Llevará un libro donde anotará las reparaciones más importantes (baterías, ruedas, cambios, cambios de aceite y filtro, amortiguadores, etc.).

Realizará la conducción de cadáveres o restos mortales en carroza fúnebre o furgón, bien por dentro de la población hasta el cementerio o de una población a otra, ayudando además al traslado del cadáver hasta el coche fúnebre o furgón y desde éste hasta el interior de la iglesia, cementerio o depósito judicial.

También puede llevar a su cargo la entrega a domicilio de féretros y capillas ardientes, acondicionamiento de cadáveres y demás tareas similares, realizando si fuese preciso, la tramitación de documentos en juzgados, centros de salud, parroquias, etc.

Tanatopractor. — Es el empleado que, con el diploma acreditativo de su especialidad, además de tareas propias de funerario de primera coordinador, realiza todas las operaciones sobre cadáveres para su sanitización, conservación o embalsamamiento, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso.

Su retribución será equivalente a la de funerario de 1ª

#### Grupo C: Personal oficios varios

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio funerario.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Oficial de primera.- Es el trabajador que posee la técnica adecuada a su oficio, hace tareas con un grado de dedicación suficiente, y debe dar cuenta a sus superiores de todas las anomalías acaecidas en el ejercicio de su cometido, que, a título enunciativo consiste en: inhumaciones, exhumaciones, elaboración de listas de fosas, recogida de madera, limpieza de los recintos, confección de losas de cierre y extracción y colocación de lápidas, tiras, marcos y elementos decorativos, incluso si no hay inhumación ni exhumación. Asimismo, debe efectuar obras de reparación en general. Debe colaborar en las tareas de transporte manual de cadáveres, féretros y material exclusivamente al cementerio y a sus accesos.

El trabajador debe poseer autorización para utilizar los vehículos, elementos mecánicos y móviles necesarios para efectuar las inhumaciones a diferentes niveles.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Peón especialista. -- Es el trabajador que, bajo las órdenes del oficial de 1ª, con responsabilidad e iniciativa limitadas, ejerce en la prestación de los servicios una función de carácter manual. Debe colaborar en las tareas del transporte manual de cadáveres, féretros y materiales al cementerio y a sus accesos.

Grupo D: Personal administrativo

Criterios generales: Personal que ejecuta con autonomía trabajos cualificados bajo especificaciones precisas, que exigen iniciativa y razonamiento y que necesita adecuados conocimientos profesional y aptitudes prácticas para su correcta ejecución.

Formación: Bachiller elemental o Superior, Formación Profesional o formación equivalente adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen las actividades de contabilidad y administración u otras asimilables a las mismas.

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Jefe Administrativo. —Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Oficial administrativo. — Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación al Jefe administrativo, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares

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

Grupo E: Personal servicios auxiliares

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Formación: Profesional, enseñanza obligatoria o equivalente y conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Tareas: En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las actividades auxiliares o de apoyo tanto en la prestación del servicio como en aspectos administrativos, así como aquellas otras asimilables a las mismas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se engloba dentro de este grupo profesional:

Auxiliar de recepción.— Trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las puertas de acceso a los locales y de las personas que entran y salen de los mismos, informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorias y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo el cuidado, conservación y mantenimiento de la empresa. Igualmente podrá realizar, a petición de sus superiores, y dentro de su jornada habitual, las tareas administrativas propias de un auxiliar. Se equiparan dentro de esta categoría la de Azafata, recepcionista, ordenanza, portero, telefonista, vigilante, conserje.

Agente de ventas o contratación.— Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse.

Mozo. —Es el trabajador que, sin iniciativa propia, realiza las funciones que le encomiende el encargado general.

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

### **Artículo 32. Ejercicio y garantía de los derechos sindicales y de representación colectiva.**

Ambas partes se comprometen a lo articulado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En consecuencia, se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa
- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.
- Excedencia para ocupar cargos sindicales.
- Acumulación de las horas sindicales de los Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden.

Ningún delegado de personal podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según convenio colectivo.

### **Artículo 33. Acumulación de horas**

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona por periodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la empresa. Igualmente, para el supuesto que haya únicamente un

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

delegado de personal, éste podrá acumular las horas de un mes junto con las del siguiente, previa notificación y justificación a la dirección de la empresa.

## **CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

### **Artículo 34. Contratación**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán asimismo utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la Ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas, de modo que los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscritos a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa, para cubrir actividades de la misma categoría o función equivalente

### **Artículo 35. Periodos de prueba**

Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la que sigue:

Grupo A: 4 meses

Grupos B y C. 3 meses

Grupos D y E: 2 meses

En el supuesto de contratos temporales, este periodo de prueba podrá ser superior al tiempo establecido de duración del contrato.

### **Artículo 36. Finiquito y extinción**

De conformidad con el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, toda comunicación de cese de los contratos que no tengan regulación sobre el plazo de preaviso establecido legalmente, y cuya duración sea superior a seis meses, se acuerda que sea de quince días para ambas partes. Dicho preaviso deberá formalizarse por escrito.

La comunicación de cese por parte de la empresa deberá ir acompañada de la propuesta de disposición del finiquito.

### **Artículo 37. Preaviso de cese voluntario**

En caso de cese voluntario, todo trabajador con independencia de su antigüedad deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa de forma escrita, con una antelación de 15 días

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiese a la fecha del cese, los salarios relativos al periodo de preaviso omitido.

#### **Artículo 38. Derechos de información laboral sobre contratos de trabajo**

Se fija el contenido del Derecho de información de los representantes de los Trabajadores en la empresa en materia de contratación laboral, estableciendo para ello la obligación del empresario de entregar a aquello, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

#### **Artículo 39. Formación**

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de la empresa, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todo caso, y conforme al artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculado al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

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

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

Si los trabajadores solicitan licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de la empresa la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su asistencia le condiciona.

Para el desarrollo de la formación profesional del sector, se acuerda adherirse a los acuerdos de formación, tanto de ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 40. Normativa disciplinaria**

Se considerarán faltas en el código ético de conducta de los empleados, las acciones u omisiones reflejadas en los artículos siguientes.

### **Artículo 41. Faltas y sanciones**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 42. Faltas leves.**

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

### **Artículo 43. Faltas graves.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 41, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 41.1), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 41.2) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 41.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 41.4.) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
14. La no observancia de las medidas adoptadas por la empresa en la prevención de riesgos laborales, y en particular en la no utilización de los Equipos de Protección Individuales aportados.
15. La embriaguez durante el desempeño de sus funciones y la falta de comunicación a la empresa de la suspensión o retirada del permiso de conducir.
16. El incumplimiento de la norma de uniformidad.

**Artículo 44. Faltas muy graves.**

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### **Artículo 45. Excepciones.**

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

1. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
  - a) Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 5 días.
  - b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días
  - c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días; despido.
2. Teniendo en cuenta la importancia del tratamiento preventivo y asistencial sobre el consumo de drogas, y que se deberá promover la inserción laboral de los trabajadores que finalicen un proceso terapéutico en este sentido, las empresas afectadas por este Convenio, renuncian a actuar punitivamente contra quienes se sometan a terapias de deshabituación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### **Artículo 47. Prescripción.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **CAPÍTULO X. Negociación colectiva**

#### **Artículo 48. Adhesión al O.R.E.C.L.A.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de conformidad a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación–conciliación del O.R.E.C.L.A. como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación–conciliación del O.R.E.C.L.A. como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del O.R.E.C.L.A. como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

En definitiva, cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral.

#### **Artículo 49. Cláusula de descuelgue salarial**

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren 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 41.1 a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio, con las condiciones, procedimiento, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho artículo 82.3 ET.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

### CLÁUSULAS ADICIONALES

#### **Artículo 50. Conciliación de la vida laboral y familiar**

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

#### **Artículo 51. Igualdad efectiva de hombres y mujeres**

De igual manera, las partes firmantes hacen mención expresa a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y se comprometen a velar por el cumplimiento efectivo de la misma.

#### **Artículo 52. Convenio Colectivo.**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se firma, a nivel de Comunidad Autónoma, un Convenio para el Sector de Pompas Fúnebres, este no será de aplicación hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, fecha a partir de la cual éste quedará derogado en su totalidad.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**ANEXO I**

Tabla salarial correspondiente al ejercicio 2019

<u>Grupo A</u>	Retribución mensual		
	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Inacción</u>	<u>Valor hora extra</u>
Encargado General	1.501,36	156,85	14,46
Encargado	1.371,24	156,85	14,46
<b><u>Grupo B</u></b>			
Funerario de 1ª	1.299,68	156,85	14,46
Funerario de 2ª	1.148,75	156,85	14,46
Funerario de 3ª	931,14	156,85	14,46
Funerario Nocturno	1.299,68	156,85	14,46
Conductor -Mecánico	1.312,34	156,85	14,46
Tanatopractor	1.299,68	156,85	14,46
<b><u>Grupo C</u></b>			
Oficial de 1ª	1.148,75	0,00	11,85
Peón Especialista	968,31	0,00	11,85
<b><u>Grupo D</u></b>			
Jefe administrativo	1.501,36	0,00	11,85
Oficial Administrativo	1.366,86	0,00	11,85
Auxiliar administrativo	1.060,70	0,00	11,85
<b><u>Grupo E</u></b>			
Agente de ventas o contratación	1.366,86	0,00	11,85
Auxiliar de recepción	1.060,70	0,00	11,85
Mozo	968,31	0,00	11,85

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-9943** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, SA, para el periodo 2019-2022.*

Código 39003062012005.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA, de 14 de junio de 2019, por el que se aprueba el texto del Convenio con vigencia 1/4/2019 a 31/3/2022, 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, 7 de noviembre de 2019.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

## VI CONVENIO COLECTIVO

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, de un lado la Dirección de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. en su planta de Cantabria y por otra parte el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado.

### CAPITULO PRIMERO

#### Estipulaciones Generales

**Art. 1º.- Objeto.-** El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas entre la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

**Art. 2º.- Ámbito Territorial.-** Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que la Empresa tiene establecido en Los Corrales de Buelna (Cantabria).

**Art. 3º.- Ámbito personal.-** El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa que se integra en los grados de valoración del 1 al 13A, ambos inclusive, de su ámbito territorial, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el artículo 1º, 3,c) y el artículo 2º, 1,a) de la vigente Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, y todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la Dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos legales que puedan corresponderles. La Dirección entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido del régimen del Convenio y seguirá actualizándola en lo sucesivo.

El personal excluido al que se refiere el párrafo anterior podrá renunciar a esta situación e integrarse dentro de lo establecido en el presente convenio.

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada le serán aplicadas, sin perjuicio de las cláusulas que - con arreglo a la legalidad vigente - puedan pactarse, las disposiciones del Convenio en cuanto sean compatibles con la naturaleza temporal de su contrato y, en cualquier caso, proporcionalmente a la duración y jornada establecidas en el

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

mismo; contrato que, por otra parte, se ajustará a la regulación para el mismo establecida en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

**Art. 4º.- Ámbito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2019 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo de 2022.

Los efectos económicos del mismo, que tendrán idéntico período de vigencia, se aplicarán exclusivamente al personal que se halle en alta en la Empresa en el momento de la firma del Convenio, a los fallecidos desde el 01.04.2019 hasta ese momento y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha. La actualización del Seguro Colectivo de Vida empezará a regir a partir de la firma de la correspondiente póliza.

**Art. 5º.- Prórroga.-** La duración del Convenio se podrá prorrogar por acuerdo de las partes.

**Art. 6º.- Denuncia, Revisión y Mantenimiento del Régimen del Convenio.-** El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la finalización de su ámbito temporal.

Si se solicitara la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar para que puedan iniciarse inmediatamente las negociaciones. El planteamiento de cualquier situación de huelga o de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Al finalizar el período de vigencia del Convenio se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la Autoridad y a la Jurisdicción Laboral.

**Art. 7º.- Compensación, Absorción y Garantías "Ad Personam".-** En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieran en el futuro, cualquiera que sean su naturaleza u origen.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas, asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

Consecuentemente, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias - si las hubiere - se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

Se respetarán las situaciones personales que, desde el punto de vista de la percepción, sean en conjunto más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los apartados anteriores, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

**Art. 8º.- Vinculación a la Totalidad.** - En el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficiencia de alguno de los pactos de este Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

**Art. 9º.- Garantía del Convenio.** - Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del presente Convenio, y ello con carácter previo a cualquier planteamiento ante los Organismos Laborales competentes. En aquellos supuestos en los que las discrepancias sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio no puedan ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a seguir las vías y mecanismos legales que se contemplan de forma específica en la Estipulación Segunda.

**Art. 9ºBIS.- Garantía del Convenio. Procedimiento de descuelgue.**- Las partes del Convenio acuerdan que, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se reunirá, a petición de una de las partes integrantes, en los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, según prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá la función de mediar y valorar, con el objeto de llegar a un acuerdo en el período de consultas que se tramite, cuando se solicite su intervención, respecto a las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no se solicite su intervención o no se llegue a un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y que a continuación se indican.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión a la mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (publicado en el Boletín Oficial de Cantabria en fecha 14 de julio de 2010) en el plazo máximo de 7 días a contar desde la reunión de la Comisión Paritaria finalizada sin acuerdo.

Si desde dicha mediación ante el O.R.E.C.L.A. no se llegará a ningún acuerdo en el plazo de tres días desde su celebración, las partes podrán acudir a la jurisdicción laboral competente.

## CAPITULO SEGUNDO

### Organización del Trabajo

**Art. 10º.- Principio General.** - La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, con sujeción a las normas legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección.

- 4 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

En materia de organización, se estará en todo a las normas internas de la organización del trabajo, valoración de tareas y del mérito individual y sistemas de retribución (que se refunden en los Anexos correspondientes) y, en lo no previsto en ellas, a las disposiciones legales vigentes y demás concordantes y complementarias sobre el particular.

Las referidas normas internas se consideran forman parte del articulado del Convenio, a cualesquiera efectos.

**Art. 11º.- Saturación.-** Es facultad de la Dirección la asignación del número de máquinas y de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible del 100 MTM, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente se le hayan confiado y sin que dicha saturación implique necesariamente aumento de nivel o grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

**Art. 12º.- Procedimiento en caso de disconformidad.-** De acuerdo con lo previsto en las citadas normas internas (anexos 6, 8, 13 y 14) cuya vigencia se ratifica, determinado el sistema de simplificación del trabajo, el análisis, la fijación y el control de los rendimientos individuales o colectivos según los casos, y las plantillas correctas del personal, el trabajador deberá aceptarlas preceptivamente, pudiendo -no obstante- quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente en cada momento.

**Art. 13º.- Selección e ingresos del personal.-** La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiese estar capacitado para realizar.

En los procesos de selección por nuevas incorporaciones, siempre que se den en igualdad de condiciones técnicas y profesionales, prevalecerá la condición de ser hijo o familiar de trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisa de un período de formación y adaptación a la Empresa, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante el primer año de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1<sup>er</sup> semestre: 88%  
2<sup>o</sup> semestre: 95%

A partir del año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

Para los trabajadores actuales vinculados a un Contrato de Relevo, seguirá en vigor la aplicación de los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1<sup>er</sup> año: 75%  
2<sup>o</sup> año: 85%  
3<sup>er</sup> año: 90%  
4<sup>o</sup> año: 95%  
5<sup>o</sup> año: 100%

A partir del quinto año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

**Art. 14<sup>o</sup>.- Movilidad Funcional.-** Tendrá la consideración de movilidad funcional los traslados de puesto dentro del mismo Centro de trabajo o entre Centros de la misma provincia, con variación de funciones o sin ella, para un período máximo de un mes; una variedad de esta movilidad es el trasvase de mano de obra indirecta o de personal técnico, administrativo y subalterno a mano de obra directa.

Tendrán igualmente la consideración de movilidad funcional los traslados de trabajadores de la planta de fundición a la planta de mecanización o viceversa.

Este tipo de movilidad llevará aparejada, en su caso, la modificación de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a los cometidos propios del nuevo puesto como en lo concerniente a otras particularidades de la relación laboral (cambio de turno u horario, etc.).

La movilidad funcional podrá comportar un período de formación previo a la reconversión, en cuyo caso el trabajador deberá someterse inexcusablemente a los cursillos que se organicen al efecto dentro o fuera de la Empresa. Estos podrán tener lugar aprovechando el tiempo de la aplicación de los Expedientes de Regulación de Empleo, con la garantía para el trabajador de que, en cualquier caso, no habrá de sufrir quebranto económico por causa de esta formación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se dará información de los planes de movilidad funcional y reconversión profesional al Comité de Empresa, con carácter previo a su puesta en práctica.

Las prioridades que se observarán para la selección del personal que haya de verse afectado por la movilidad, serán las siguientes y por este orden:

1.º **Voluntarios** que se adapten a las condiciones del nuevo puesto.

2.º **Recuperación** de quienes pasaron de mano de obra directa a mano de obra indirecta o al grupo de personal técnico, administrativo y subalterno, como consecuencia de la disminución de programas de fabricación.

3.º **Adecuación** del trabajador a las exigencias psicofísicas y profesionales del nuevo puesto.

4.º **Orden inverso** a la antigüedad en el grupo de mano de obra indirecta o en el de personal técnico, administrativo o subalterno, respetando - dentro de las secciones o grupos objeto de la movilidad - las categorías profesionales de manera que los primeros en afectación sean los de categoría inferior y, dentro de éstos, los más modernos en la categoría.

5.º **Orden inverso** a la antigüedad en el puesto de trabajo.

6.º **Mayores** de 50 años o con más de 25 años de antigüedad en la Empresa.

7.º **Personal** de capacidad disminuida.

8.º **Representantes** del personal.

Esta movilidad se llevará a efecto sin perjuicio, en ningún caso, de la retribución global consolidada correspondiente al grado de valoración del puesto de origen o al reconocido personalmente al trabajador, salvo las primas y pluses que - con la garantía correspondiente al nivel personal - serán los correspondientes al nuevo puesto de destino.

**Art. 15º.- Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.-**

La clasificación profesional de los trabajadores en la Empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo y, en lo no previsto en éstas, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas legales o reglamentarias de general aplicación.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a) de la adscripción del trabajador a uno de los únicos grupos profesionales siguientes que se establecen:

- **Grupo profesional de operarios**, que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y
- **Grupo profesional de empleados**, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica;

b) de la correcta elección del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Como única excepción, a los trabajadores que según la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica ocupen puestos de trabajo clasificados en alguna de las categorías de subalterno de las que en dicha Ordenanza se mencionaban, aun cuando estarán clasificados dentro del grupo profesional de operarios y se utilizará para calificar dichos puestos el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

Se suprimen las categorías profesionales de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica. A efectos de cotización a la Seguridad Social se respetarán a título personal los grupos de tarifa de cotización consolidados por la actual plantilla; y, por lo que respecta a futuros ingresos o cambios de puesto de trabajo se asignarán los grupos de tarifa resultantes de la tabla de conversión que se especifica en el anexo nº 15.

**Art. 16º.- Adaptación del personal a los puestos de trabajo.-** Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. Si, por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del trabajador que desempeña el puesto, se estará a lo que se indica en los apartados siguientes:

- 1) Cambio de puesto de trabajo.-** Se denomina cambio de puesto de trabajo a los resultados de la movilización del personal dentro de los límites de su Centro de Trabajo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

El cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter provisional o permanente

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses y permanente si excede de dicho período.

**2) Causa del cambio.-** El cambio de puesto de trabajo podrá tener su origen en alguna de las siguientes causas:

**a) A petición del trabajador.-** En este caso se requerirá la solicitud por escrito y, de accederse por parte de la Dirección, se le asignará la categoría y grado de valoración y remuneración del nuevo puesto sin derecho de indemnización alguna.

**b) Por acuerdo mutuo entre la Dirección y el trabajador.-** En este caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

**c) Por sanción reglamentaria.-** Se regulará por lo establecido en el Artículo 43 del presente Convenio Colectivo de nuestra Empresa, y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto.

**d) Por necesidades del servicio.-** En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de trabajo, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal hasta un plazo máximo de tres meses consecutivos, se seguirán las normas siguientes:

**l)** Si el puesto al que se le destina fuera de grado superior al del puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo cambio requiera una fase previa de adiestramiento, en cuyo caso y por todo el período fijado para el mismo se le mantendrá la retribución de origen.

Si se acreditara que el trabajador ha desempeñado dicho puesto de grado superior durante 90 días continuados o alternos, consolidará la retribución correspondiente a dicho grado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

II) Si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La Empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que los trabajadores que se encuentren en tal situación sean adaptados para el desempeño de otras tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia. En ningún caso el mencionado cambio podrá suponer manifiesto menoscabo de la dignidad del trabajador ni perjuicio notorio de su formación profesional.

**e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.-** En los casos en que fuere necesario efectuar el cambio en razón a la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviera su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de

servicio en la Empresa, el trabajador percibirá el salario correspondiente, en el momento del cambio de puesto, a un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo.

**f) Por conveniencia de la Empresa.-** Cuando el cambio de puesto de trabajo tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este apartado, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad del cambio acordado por la Dirección.

**g) Por sustitución.-** Cuando se dé el caso de que el cambio obedezca a la sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos u ocupación de cargos oficiales, el cambio comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado sin consolidación de las condiciones económicas ni cambio de categoría, si estas fueran superiores, y sin detrimento de su abono - con arreglo a las normas establecidas - durante el mencionado período, volviendo a su situación anterior una vez terminadas las causas que lo motivaron.

**Art. 17º.- Movilidad geográfica.-** Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la Dirección de la Empresa comunicará y podrá acordar el desplazamiento de trabajadores a otras plantas y centros de

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, con las siguientes particularidades:

La decisión deberá ser comunicada con una antelación de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad en primer lugar a la Representación legal de los Trabajadores y después a la persona o personas afectadas.

Cuando concorra la necesidad de desplazar a trabajadores se dará prioridad a las personas que se presenten voluntariamente. En el supuesto en que no haya suficientes voluntarios para cubrir las necesidades existentes, el desplazamiento tendrá carácter obligatorio para el trabajador o los trabajadores afectados. Si el trabajador no está de acuerdo, podrá reclamar a través de las vías legales.

La Dirección de la Empresa además del salario ordinario, mientras dure el desplazamiento asumirá el coste de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción contratados por la propia Empresa. La Empresa no asumirá los costes derivados de las

dietas, alojamientos y locomoción que los trabajadores realicen o contraten por sus propios medios.

Adicionalmente a lo anterior, por cada trayecto de desplazamiento (ida y vuelta) de trabajadores de la planta de Cantabria, la empresa abonará una cantidad a tanto alzado que compensará el tiempo dedicado a dichos trayectos. Si el desplazamiento se produce a los centros de Barcelona la empresa abonará 200 € brutos y si el desplazamiento se produce a la planta de Ávila abonará 140 € brutos.

Cada fin de semana el trabajador o trabajadores tendrán la opción de regresar a su domicilio. En el caso del trabajador o los trabajadores que opten por ello, la Empresa pondrá los medios necesarios para que efectúen el desplazamiento. En los casos en que el trabajador o los trabajadores opten por permanecer en el lugar de desplazamiento durante el fin de semana, no cobrarán la compensación por desplazamiento de dicha semana sin embargo, la Empresa proporcionará el alojamiento y les serán abonadas las dietas correspondientes al sábado y domingo, que serán de 40 € cada día sin necesidad de justificación.

Las compensaciones previstas en este artículo, con excepción de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción, se abonarán exclusivamente a

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

aquellos trabajadores que efectúen desplazamientos cuya duración sea superior a 15 días continuados e inferior a 12 meses.

El periodo máximo de desplazamiento de un trabajador será de 1 año acumulado durante la vigencia del presente convenio.

### CAPITULO TERCERO

#### Jornada, Turnos, Vacaciones

#### Calendario, Licencias y Excedencias

**Art. 18º.- Norma General.-** La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

**Art. 19º.- Jornada de Trabajo.-** Para toda la vigencia del Convenio (Enero 2016 - Marzo 2018) la jornada general de trabajo para todo el personal de la Empresa será de mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas de prestación real y efectiva de trabajo anual, que podrá aumentar o disminuir dependiendo de la flexibilidad pactada en este convenio.

Las horas serán distribuidas en el calendario laboral en la forma que, según lo dispuesto en el art. 23 del Convenio, se establezca.

No obstante lo pactado en el párrafo anterior, el cómputo del tope legal de horas extraordinarias se iniciará a partir de la jornada máxima legal en cada momento vigente.

El tiempo de descanso del personal sujeto al régimen de jornada ininterrumpida será de 15 minutos reglamentarios, no computando estos a los efectos de la jornada anual de trabajo real y efectiva pactada, considerándose incluida su retribución en las tablas salariales anuales pactadas.

Dichas jornadas serán en todo caso íntegramente exigibles, sin que los posibles aumentos futuros legales o reglamentarios en el número de días del período de vacaciones retribuidas puedan en absoluto representar disminución alguna de aquéllas, mientras no se establezca en la Ley aplicable una jornada máxima anual inferior.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**Art. 20.- Horas extraordinarias.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la duración de la jornada ordinaria vigente en cada momento en el calendario laboral, pudiendo compensarse por tiempo de descanso según acuerdo con los interesados.

Ante la situación de crisis existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias, que –en todo caso- se realizarán a requerimiento de la Empresa, será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

En función de las causas que las determinen, las horas extraordinarias se clasifican con arreglo a los siguientes criterios:

- a) DE URGENTE NECESIDAD.- Se consideran como tales las incluidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 del Real Decreto 2.001/83, de 28 de julio, así como las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras circunstancias cuando su no realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas no se computarán a los efectos de los límites de horas extraordinarias, procurándose repartir entre los ocupantes de los puestos reseñados.
- b) Otras, cuya prestación será voluntaria.
  - Las horas referentes a preparaciones o reparaciones de máquinas para iniciar el trabajo del día siguiente, así como las horas que tengan que prolongar los conductores cuando, por razones de viajes a otras provincias, no sea factible realizar el trabajo dentro de la jornada laboral, tendrán esta misma consideración.
  - Las necesarias que se derivan de la aplicación de las medidas de redistribución industrial o de la introducción y desarrollo de nuevos productos.
  - Las necesarias para cubrir posibles retrasos en los relevos por cambio de turnos o ausencias imprevistas.
  - Las necesarias por posibles pedidos imprevistos o períodos punta de producción o técnico-administrativo.
  - Las necesarias para la reparación o puesta a punto de las máquinas o instalaciones, cuando no tengan la consideración de urgente necesidad.
  - Las necesarias que tengan su origen en otra circunstancia de carácter estructural.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En todo caso, la Empresa comunicará la realización de las mismas y sus causas a la Representación de los Trabajadores con antelación y mensualmente las ya realizadas.

**Art. 21º.- Turnos de trabajo, jornadas especiales y cuarto turno.-** Con el objeto de favorecer la creación de empleo se adoptan las medidas necesarias para poder permitir tener la fábrica abierta 365 días al año. A tal fin, se crean dos colectivos de trabajo que serán denominados Colectivo 1 y Colectivo 2.

Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales de la Empresa con su personal, la aceptación por parte de éste del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos (aunque no fueran alternativos) cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen a juicio de la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa.

La distribución del personal en los distintos turnos o relevos es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos de trabajo para todo el personal en aquellas secciones en que lo estime conveniente, preavisando a los trabajadores con la suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días. Los cambios de turno se efectuarán cada semana.

No se producirá un cambio entre trabajadores de distintos Colectivos salvo que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El **Colectivo 1** estará integrado por el personal que hasta la fecha venía prestando sus servicios con carácter general de lunes a sábado.

Concretamente respecto de este personal se establecen las siguientes condiciones:

**a) Turnos de trabajo.-** En aquellas secciones en que se trabaje a turnos o relevos, estos se mantendrán de lunes a sábado, ambos inclusive, sin que se produzcan solapes de turnos.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas – para todo el personal que esté a turno partido – todos los viernes y vísperas de fiesta. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa consulta al comité de empresa.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre para todo el personal que por circunstancias de su trabajo pueda llevarlo a cabo, sin perjuicio de la buena marcha de la empresa. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa comunicación al comité de empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Excepcionalmente, durante la vigencia del convenio se establece la jornada de 7 a 15 horas desde el 1 de junio hasta 30 de septiembre .

Los trabajadores asignados a una línea de producción que tenga un turno de trabajo libre, podrán elegir el turno de mañana o tarde, siempre y cuando no suponga un perjuicio organizativo para la empresa u otros trabajadores.

**b) Jornadas especiales en días no laborables.-** Sin perjuicio de la facultad de la Empresa en orden a la suspensión, total o parcial de los supuestos de aplicación de dichas jornadas, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a que se refiere el anexo nº 5, durante los días que, según el calendario laboral del Colectivo 1, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos - oficiales o de la Empresa -), se establece la realización de las jornadas de trabajo - en régimen de turno de mañana, excepto los trabajadores previstos para la puesta en marcha de instalaciones o las situaciones que obliguen a realizar mas de un turno - durante los mencionados días. Dicha realización de jornadas podrá afectar a los trabajadores de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el anexo nº 5 y se regulará mediante las condiciones que en dicho anexo se indican.

El resto de trabajadores del Colectivo 1 no contemplados en el apartado anterior que hubieren de trabajar en los días teóricamente según su calendario disfrutarán de un descanso intersemanal compensatorio equivalente.

**c) Cuarto turno.-** Se establece un cuarto turno obligatorio, aplicable al Colectivo 1, que se regulará según el anexo 5º del presente Convenio en su apartado 2º con las siguientes matizaciones:

- a) Se utilizará el cuarto turno siempre que a juicio de la Empresa se requiera para atender a las necesidades de carga de trabajo que no pueda asumir el Colectivo 2.
- b) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores y al propio interesado con una antelación mínima de una semana, aduciendo las causas que justifiquen la utilización del cuarto turno.
- c) El cuarto turno será cubierto en primer lugar con voluntarios, siempre que estos puedan desarrollar su trabajo dentro de los estándares que tiene establecidos la compañía.
- d) El tiempo mínimo exigido para la utilización del cuarto turno será de cuatro semanas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- e) El tiempo de notificación de la finalización del cuarto turno se dará a conocer con una semana de antelación.
- f) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-€) durante la vigencia del convenio. Esta compensación será de 150 euros (150,00.-€) cuando la jornada de trabajo coincida con Nochebuena y Nochevieja en turno de tarde y noche y Navidad o Año Nuevo en cualquier turno.

El **Colectivo 2** será integrado por personal de nueva contratación para la prestación de los servicios, preferentemente, en fines de semana y festivos.

La jornada ordinaria de este colectivo incluirá la prestación de servicios en festivos y fines de semana y, ocasionalmente, de lunes a viernes.

a) Turnos de trabajo

Con carácter general el personal integrado en este colectivo trabajará en fines de semana y festivos a 2 turnos rotativos de 12 horas cada uno de ellos.

Adicionalmente cuando deban de prestar servicios en jornadas de lunes a viernes, rotarán a ritmo normal de 8 horas.

b) Horas de trabajo efectivo

La Dirección de la Empresa informará al personal de este Colectivo de las horas a trabajar en cada mes en función de los festivos, fines de semana y días de semana en que deban trabajar efectivamente, respetando, en cualquier caso, la jornada anual máxima fijada en convenio y el tiempo de descanso.

**Art. 22º.- Vacaciones.** - El personal disfrutará de un total de treinta días naturales de vacaciones, o de la parte proporcional que le corresponda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año.

Tanto el disfrute como la retribución de las vacaciones reglamentarias se acomodarán, en todo caso, a la regulación prevista en la legislación laboral vigente.

Si por disposición legal de obligada aplicación se incrementase el período anual de vacaciones durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, esta mejora se aplicará automáticamente a todos los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio, sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en el artículo 19 sobre íntegra exigibilidad de la jornada anual de trabajo real y efectivo pactada.

**Art. 23º.- Calendario laboral.-** Habida cuenta de la total jornada anual de trabajo efectivo pactada, la Dirección de la Empresa propondrá a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral y los horarios de trabajo correspondientes a cada colectivo. En el supuesto de que no existiera acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o que favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Para el colectivo 1: Para cumplir con la total jornada anual de trabajo se consideran días laborales los que resulten de restar de los días naturales del año los domingos, los días de fiesta oficial y los días de vacaciones.

Para el colectivo 2: Para cumplir con la jornada anual que les corresponda atendiendo el hecho que preferentemente trabajarán en fines de semana y festivos y, ocasionalmente de lunes a viernes, se consideraran días laborales los que resulten de restar a los días naturales del año los días de vacaciones.

En el calendario laboral se determinarán los días laborables de no trabajo en la Empresa para cada colectivo. A partir del 2013 los trabajadores dispondrán cada año de 5 días de convenio (floatings) para el disfrute individual, estos días podrán ser disfrutados de forma consecutiva preavisando por escrito con un mes de antelación y siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

El departamento deberá comunicar en un plazo de tres días la respuesta al trabajador, en caso de no hacerlo se solicitará la misma a la Dirección de Recursos Humanos y si en un plazo de tres días siguiera sin haber respuesta se considerará la petición concedida.

Las horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo (jornada industrial de trabajo) serán ocho. Al elaborar anualmente el calendario se tendrán en cuenta los horarios individuales flexibles recogidos en el apartado de "Otros Acuerdos".

No obstante y sin perjuicio de lo anterior, los días considerados como de trabajo en el calendario laboral (jornada industrial) serán entre 226 y 228 para toda la vigencia del convenio.

**Art. 24º.- Descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada.-** A petición expresa de la Representación legal de los trabajadores y por acuerdo mutuo que se estima más beneficioso, los trabajadores, individual o colectivamente según el régimen de trabajo aplicable, disfrutarán de los 15

minutos de descanso reglamentario establecidos en el art. 19 del presente Convenio, en el momento de la jornada que se establezca en función de las necesidades de producción y sin perjuicio de la obtención del rendimiento mínimo exigible ni merma alguna de la total jornada efectiva de trabajo real pactada.

**Art. 25º.- Permisos y Licencias.-** El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos (a razón del Salario de Calificación correspondiente) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- 1. Fallecimiento de:..... Días**
  - 1.1. Cónyuge ..... 7
  - 1.2. Padres e Hijos ..... 4
  - 1.3. Padres políticos y Hermanos..... 3
  - 1.4. Abuelos y Nietos.....2
  - 1.5. Hermanos políticos, Hijos políticos, Abuelos políticos, nietos políticos..... 2
  - 1.6. Tíos carnales..... 1
  
- 2. Gravedad o Intervención con Hospitalización de:**
  - 2.1. Cónyuge, Hijos y Padres ..... 3
  - 2.2. Padres políticos y Hermanos ..... 2
  - 2.3. Hermanos políticos, Hijos políticos y Abuelos, Abuelos políticos, nietos y nietos políticos..... 2
  
- 3. Ingreso de Urgencia y Hospitalización de:**
  - 3.1. Cónyuge, Hijos, Hijos Políticos, Padres, Padres Políticos, Hermanos, Hermanos políticos y Abuelos, , Abuelos políticos, nietos y nietos políticos ..... 2
  
- 4. Nacimiento de Hijo ..... 2**
  - 4.1. Nacimiento de hijo con cesárea ..... 3
  
- 5. Por matrimonio de:**
  - 5.1. El propio trabajador ..... 15
  - 5.2. Padres, Hijos, Hermanos, Hermanos políticos y Padres políticos ..... 1

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

6. Por traslado de su domicilio habitual ..... 2

7. Intervención quirúrgica en la modalidad de “Día”

7.1. Cónyuge o hijo ..... 1  
7.2. Padres (un hijo por familia) ..... 1  
7.3. En el caso de que se precise reposo domiciliario hasta familiares de segundo grado. 2

**8. Asistencia al médico:** El trabajador dispondrá del tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Tendrán el mismo tratamiento las consultas de medicina general, tanto de la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad. Igualmente, dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado con discapacidad superior al 65%.

En caso de consulta médica para cónyuge, padres o hijos fuera de Cantabria, establecida tanto por la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad, el trabajador dispondrá de un día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias (dispondrá el permiso un único trabajador por familia). También se dispondrá de un día más para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias en el caso de Intervención quirúrgica en la modalidad del “Día”.

En nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, si el trabajador ya ha iniciado la jornada, ese día no cuenta como permiso retribuido, abonando la empresa el tiempo que falte para completar dicha jornada.

En caso de ingreso de urgencia hospitalaria le corresponderá al trabajador el tiempo imprescindible para acompañar a padre, cónyuge o hijos (dispondrá el permiso un único trabajador por familia).

La “pareja de hecho” debidamente documentada, disfrutará de los mismos derechos que “cónyuge”.

Los días de permiso se entenderán naturales, a excepción de los señalados para el nacimiento de hijo que serán hábiles.

Cuando, en los casos de los apartados del 1 al 4 ambos inclusive, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, se añadirá 1 día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Bajo las mismas condiciones de necesidad de aviso previo y justificación posterior más arriba indicadas, el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público. Cuando conste en una norma legal (de carácter laboral, sindical o de otro tipo), un período determinado, se estará a lo que en ésta se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Independientemente a estos permisos y licencias, el trabajador tendrá derecho a los previstos en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores por el tiempo que dichas disposiciones señalen y con el régimen de retribución en ellas establecido, sin que ambos sean acumulativos.

Los permisos y licencias no incluidos en este artículo tendrán la consideración de no retribuidos y serán recuperables, a petición de la Dirección y de acuerdo con el mando directo, en cuyo caso se abonarán en el momento de realizar dicha recuperación con los mismos importes dejados de percibir. Asimismo, y en ese mismo período, se detraerá lo correspondiente a estas recuperaciones del índice de absentismo acumulado.

## CAPITULO CUARTO

### Régimen de Condiciones Económicas

**Art. 26º.- Principios Generales sobre la Retribución.-** Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Consecuentemente los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

En los anexos que se acompañan se detallan los importes correspondientes a cada concepto y grado de valoración.

En los totales fijados como retribución para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos por trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes y, en especial, lo que disponía el hoy derogado artículo 12 del Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del salario. También se incluyen los pluses de Jefe de Equipo, los de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos las mentadas circunstancias), y de distancia y transporte

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

que legalmente pudieran corresponder, de acuerdo con la legislación vigente, a determinados trabajadores.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

**Art.27.- Condiciones Económicas del Convenio.-**

Los conceptos retributivos previsto en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j y k para el período 1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020 no tendrán incremento alguno.

Incremento salarial para el período 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021: El incremento salarial para los conceptos retributivos previstos en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, i, j y k para el período 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 será de un 0,7%,...

En la nómina del mes de abril 2020, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 1% de todos los conceptos retributivos a los que se refiere el apartado anterior, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2020.

Incremento salarial para el período 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022: El incremento salarial para los conceptos retributivos previstos en el artículo 28 a, b, c, d, e, f, g, h, j, k) para el período 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 será de un 0,7 %.

En la nómina del mes de abril de 2021, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,5% de todos los conceptos retributivos a los que se refiere el apartado anterior, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2021.

Bono continuidad: Excepcionalmente, para todo el colectivo de trabajadores de los centros de trabajo de Cantabria que no sean afectados por el despido colectivo cuyo inicio se ha comunicado en fecha 28 de junio de 2019, se abonará, por una sola vez, una paga no consolidable equivalente al 0,5% de todos los conceptos retributivos, incluidos en los apartados a, b, c, d, e, f, g, h, j, k) del artículo 28 del vigente Convenio Colectivo, calculada sobre las tablas salariales vigentes a 31 de marzo de 2019. Dicho abono se realizará en la nómina del mes de julio 2019.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**Art. 28º.- Estructura Salarial y Conceptos Retributivos.-** La remuneración del personal en la Empresa se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

**a) Salario de Calificación,** según tablas de los anexos 1a, 1b y 2, respectivamente, que corresponden a la valoración de puestos de trabajo.

**b) Complemento Personal:** Los trabajadores que vienen percibiendo un complemento personal mantendrán el mismo.

**c) Plus de Productividad.-** Con valor equivalente y sustituyendo al antiguo Plus de Actividad Medida (PAM) y la parte variable del MTM (diferencia entre MTM DIR e IND), se crea un Plus de Productividad que se cobrará en función del tipo de trabajo realizado (productivo o no, siguiendo el actual sistema de códigos de prima) y de la consecución del rendimiento exigido. La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 8, sección 9ª, del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo afectados.

**d) Plus de Asistencia y Puntualidad (P.A.P.).-** La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 7, sección 1ª del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo, pactada expresamente, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo.

**e) Premio por Reducción de Absentismo.-** Se establece un fondo o bolsa para incentivar la reducción del absentismo, cuya cuantía será la resultante de multiplicar una cantidad por el número de trabajadores afectados por el Convenio. La distribución será de acuerdo con el grupo profesional (MOD, MOI, Empleados) y según el Anexo 7, sección 2ª.

**f) Garantía Personal.-** En su caso. Las garantías personales que no obedezcan a desfase entre la retribución real percibida y la correspondiente a la valoración del puesto de trabajo efectivamente desempeñado se incrementarán según lo previsto en el Art. 27 del Convenio.

**g) Horas Extraordinarias.-** Se pactan los valores únicos que figuran en la tabla para cada grado de valoración (anexo nº3), y que resultan de aplicar los incrementos legales a las bases de cálculos convenidas.

**h) Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad.-** Las gratificaciones

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de una mensualidad del salario de calificación en el momento del pago o de la parte proporcional correspondiente en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el semestre necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Cada una de las Pagas Extra será incrementada en 374,58 euros brutos.

**i) Plus de Nocturnidad.-** Que se abonará por hora trabajada, que tenga la consideración legal de nocturna, sin distinción de categorías ni grados de valoración, a razón de:

- A partir de 1 de abril de 2019: 2,36 euros/hora
  - A partir de 1 de abril de 2020: 2,46 euros/hora
  - A partir de 1 de abril de 2021: 2,66 euros/hora

**j) Premio de Antigüedad o Vinculación.-** Se establece un Premio de Antigüedad o Vinculación, pactándose los importes que, como valores únicos, figuran en las tablas que para cada grupo profesional se adjuntan como anexo nº4.

Se devengará a partir del primer día de cada trimestre en que se cumpla cada quinquenio.

La percepción de este Premio, que se repartirá en 14 pagas, sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (quinquenos) resulten de la aplicación del art. 76 de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

**k) Garantía de Unificación.-** Se unificarán las tablas salariales a las de la antigua MECOBUSA, incorporando al personal de la antigua FUNDIMOTOR la diferencia existente a 31 de diciembre de 2004 en un concepto de garantía de unificación. Esta Garantía de Unificación se revisará con el mismo criterio de las tablas salariales. Para el personal actual que por decisión de la Empresa sea trasladado a la planta de fundición, se le aplicará la Garantía de Unificación correspondiente al grado de valoración del puesto que ocupe.

**Art. 29º.- Forma de Pago.-** El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y en proporción el tiempo efectivamente trabajado, el día 15 del mes siguiente al de la liquidación de que se trate o el laborable inmediatamente anterior (de ser aquel festivo), mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o en libreta de ahorro, siendo de libre designación del trabajador el Banco o Caja donde deba efectuarse el ingreso.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**Art. 30º.- Dietas y Kilometrajes.-** La regulación e importes de estos conceptos se recogen en el anexo 9 de este Convenio. Estos conceptos se actualizarán en el mismo momento y condiciones que como se venía haciendo hasta el presente.

## CAPITULO QUINTO

### Prestaciones Especiales

**Art. 31º.- Formación.-** El personal que, con motivo de cambios de tecnología, métodos o trabajos, tenga la necesidad de nuevos conocimientos o de reciclar los ya adquiridos, a juicio de la Dirección, deberá asistir a los cursos o seminarios que la Empresa organice. En caso de que estos se realicen fuera del horario de trabajo, se le abonarán las horas de asistencia con los importes correspondientes a la Retribución horaria de su grado de valoración. Estas horas no tendrán, en ningún caso, la consideración de extraordinarias.

Asimismo, se abonarán los gastos excepcionales ocasionados por la asistencia a estos cursos.

**Art. 32º.- Ayuda a trabajadores con cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados de personas con discapacidad.-** Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados con una discapacidad del 33%. Se incluye como beneficiarios de esta ayuda a los propios trabajadores con discapacidad del 33%.

El importe de esta ayuda será de 161,29 euros mensuales, revisables en los términos establecidos en art. 27 del presente Convenio Colectivo.

A petición del trabajador, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de ciento treinta euros con setenta y cinco céntimos (130,75.-) mensuales para el hijo o tutelado a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido la referida condición, póliza cuyo coste deducirá la Empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

**Art. 33.- Seguro Colectivo de Vida.-** Se mantendrá durante la vigencia del Convenio, aunque con la precisión a que se ha hecho referencia en el art. 4º, la regulación de la póliza del Seguro Colectivo de Vida suscrita por la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

a favor de su personal, con un nuevo capital asegurado de diecisiete mil cincuenta y uno y setenta y seis céntimos (17.051,76-€).

La cuantía del expresado capital será revisada cada dos años en función del IPC real.

**Art. 34º.- Prestación complementaria por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.-** Se establece un complemento a cargo de la empresa para los casos de I.T. por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, hasta completar el 100% del salario regulador legalmente establecido en cada momento, a partir del primer día de baja por tal causa y mientras el trabajador se halle en la referida situación legal de IT.

**Art. 35º.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.-** Durante la situación legal de I.T. por dicha causa, la Empresa abonará al personal una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el Anexo nº 11 del presente Convenio.

**Art. 36º.- Préstamos para adquisición o rehabilitación de vivienda.-** Se concederán créditos para la adquisición o rehabilitación de vivienda propia, en cuantía de hasta doce mil euros (12.000.- €), en las condiciones que se señalan en el anexo 10 de este Convenio.

El saldo de la cuenta de estos préstamos actualmente es de 400.000 euros.

**Art. 37º.- Ayuda a Fondo Perdido por mejora del Índice de Absentismo.-** El módulo regulador e importes de dicha subvención, que se destinará al Fondo Asistencial de ayuda para los trabajadores en activo, serán los siguientes:

Índice real de absentismo del mes (plantilla total)	Importe por hora ahorrada de absentismo
Del 0 - % al 2,50% .....	1.- €
Del 2,51 % al 4% .....	0,91.- €
Del 4,01 % al 5% .....	0,81.- €
Del 5,01 % al 5,50% .....	0,76.- €

$$\text{Subvención mensual} = \frac{C * (A - B) * D}{100}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

A = Objetivo anual de absentismo (5,50 por ciento). No hay nada que hacer  
B = Absentismo real del mes (sin tener en cuenta los accidentes laborales)  
C = Horas teóricas laborables del mes.  
D = Valor o importe por hora ahorrada de absentismo.

**Art. 38º.- Adquisición de productos de la Compañía.-** Los trabajadores con una antigüedad superior a un año podrán adquirir, para sí y a su nombre, los productos fabricados o comercializados por la Compañía, con las siguientes condiciones:

- a) Precio: El vigente en cada momento de venta a Concesionario, franco fábrica (con gastos de transporte u otros que pudieran originarse, a cargo del comprador).
- b) Financiación: Individual, a través de NISSAN FINANCIACION, por los plazos máximos que prevé la legislación aplicable y con las condiciones de financiación establecidas por dicha Entidad. Se podrá financiar un vehículo usado y hasta dos vehículos nuevos. De resultar ello legalmente posible, la Empresa se hará cargo, para su entrega a NISSAN FINANCIACION, de la posible diferencia de intereses existentes entre el tres por ciento (3%) anual y el superior que pudiere ser normativo de dicha Financiera para este tipo de operaciones.
- c) Periodicidad en la adquisición: La posibilidad de adquisición se extenderá a cualesquiera de los tipos de producto fabricados o comercializados por la Empresa para consumo general, aunque no podrá efectuarse la adquisición

de un artículo del mismo tipo antes de que transcurran tres años de su anterior adquisición y, en todo caso, hasta que esté totalmente pagada la adquisición anterior.

**Art. 39º.- Fondo de Ayuda para Estudios.-** Se establece para todos los trabajadores activos un Fondo de Ayuda para Estudios de 34.000 euros aportados por la Empresa para asistir al propio trabajador fijo de plantilla, cónyuge e hijos que estén cursando estudios, siendo dispuesto como decida el Comité de Empresa.

**Art. 40º.- Transportes.-** Los retrasos a la entrada al trabajo o la imposibilidad de presencia por causas ajenas al transportista (no motivadas por el vehículo o por el conductor) y a la Empresa (interrupciones del servicio por causas de fuerza mayor, tempestades, cortes de carretera, etc.) no se abonarán, pudiéndose recuperar en la forma en que se pacte con el mando directo, y siempre dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**Art. 41º.- Bolsa de trabajo.-** A los trabajadores que durante la vigencia del Convenio cumplan la edad de 60 años, se les entregará dos mil (2.000.-) euros por una sola vez.

**Art. 42º.- Bolsa de verano.-** Se crea una Bolsa de Verano con una aportación por parte de la Empresa de tres mil euros (3.000,00-€) en 2016 y tres mil euros (3.000.-€) anuales durante el siguiente año de vigencia del convenio. El Comité de Empresa podrá añadir a esta Bolsa otros conceptos retributivos o ayudas que estimen oportunos.

El total de aportaciones acumuladas en esta bolsa se distribuirá equitativamente entre todos los trabajadores de alta en la Empresa a uno de agosto de 2017, abonándose junto con el pago correspondiente a la nómina de agosto de 2017.

## CAPITULO SEXTO

### Faltas y Sanciones

**Art. 43º.- Premios, faltas y sanciones.-**

**a) Premios.-** Se establecen los recogidos en los diferentes artículos y anexos y que a continuación se enumeran:

- Premio de Asistencia y Puntualidad.
- Premio de Antigüedad o vinculación.

Independientemente de los anteriores, la Empresa podrá establecer premios para estimular a los trabajadores que superen el normal cumplimiento de sus obligaciones.

**b) Faltas.-** A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales vigentes, el Contrato de Trabajo y el Convenio aplicable en cada momento.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

LEVES:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2º.- El abandono del trabajo, sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave según los casos.

3º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

4º.- Discutir con los compañeros de trabajo dentro de la jornada.

5º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

GRAVES:

6º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

7º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

8º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios que, en las circunstancias personales o familiares, afecten a la Empresa ante terceros (Seguridad Social, Hacienda, organismos oficiales, etc.). La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

9º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo a lo dispuesto, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

10º.- Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

11º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

12º.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las máquinas o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad de carácter obligatorio.

13º.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares dentro de la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

14º.- La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

**MUY GRAVES:**

15º.- Las faltas repetitivas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

16º.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

17º.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

18º.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y el fraude, robo o hurto tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona.

19º.- La disminución continuada y voluntaria o no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

20º.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La Dirección podrá determinar la realización de análisis y/o reconocimientos médicos encaminados a la aclaración de estos supuestos o sucesos.

21º.- Los delitos de robo, malversación o estafa cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

22º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe la falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

23º.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

24º.- Abandonar el puesto en trabajos de responsabilidad.

25º.- Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.

26º.- No guardar los secretos del negocio, así como los datos de la Empresa que obtenga como desempeño de su trabajo o de las relaciones internas o externas mantenidas con ocasión del mismo; idéntico nivel de sigilo obliga en relación con los datos de clientes y terceros.

27º.- Las derivadas de lo previsto en los apartados 8º, 9º y 12º en cuanto a los supuestos descritos en dichos apartados como faltas muy graves.

28º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

a) **Sanciones.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.  
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.  
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.  
Despido.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio del derecho del trabajador a interponer demanda ante el Juzgado de lo Social y subsiguientes recursos.

#### OTRAS ESTIPULACIONES

**PRIMERA.- Comités de Empresa y Acción Sindical.-** En materia de Comités de Empresa, las partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las Secciones Sindicales funcionarán en las condiciones que se determinan en el anexo nº 13

**SEGUNDA.-** La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en las normas legales vigentes. Se compondrá de tres vocales por la Representación Social:

D. José Ramón Sampedro Velasco  
D. Juan Carlos González Martínez  
D. José Ángel de la Peña Núñez

Que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y los vocales de la Representación Económica:

D. Alberto Faura Corral  
D. Javier Garcia Ocaña  
Dña. Ana Francés Fernández

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro de un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia de sus derechos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados en el Convenio será elevado a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia prevista en esta estipulación

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, las partes acuerdan acudir en mediación al ORECLA; a falta de acuerdo quedará expedita para acudir a la jurisdicción laboral si se tratare de materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

La Representación del personal manifiesta su predisposición positiva y receptiva a las necesidades de adecuación y cambio de las nuevas tecnologías, métodos operativos y acciones formativas a incorporar en el proceso productivo y de gestión para el mejoramiento del nivel competitivo de la Empresa.

**TERCERA.-** En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio y sus anexos que tienen la misma fuerza vinculante, regirá:

- El Acta Complementaria de acuerdos de fecha 2.5.84 en donde se especifican las garantías para el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdicción competente no autorizaran la fórmula acordada en el artículo 24 de este Convenio sobre el descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada, y como normas complementarias las demás disposiciones generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el presente Convenio.

**CUARTA.- Empleo.** Se contempla la posibilidad de incorporar personal con contratos temporales Nissan en fines de semana y festivos. Las personas con este tipo de contrato tendrán la posibilidad preferente de incorporarse como indefinidos.

**QUINTA.-** Se constituirá una comisión de trabajo de Absentismo, con tratamiento específico de las cuestiones de ergonomía y situaciones relacionadas con los procesos de IT.

Esta comisión estudiará la racionalización de permisos retribuidos, atendiendo a nuevas necesidades sociales y familiares, según la normativa vigente en cada momento.

**SEXTA.-** Se creará un reglamento de Promociones tomando como base el convenio de Barcelona.

**SÉPTIMA.-** Se acuerda la creación de los Comité de SSL Intercentros e Intercontratas. Las reuniones de SSL serán presenciales una vez cada seis meses y el resto se harán mediante vídeo conferencia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 1a:**

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS  
MANO OBRA DIRECTA**

**Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020**

**RETRIBUCIÓN GLOBAL MÁXIMA ANUAL BRUTA**

**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCIÓN**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	18.161,84
2	18.695,87
3	19.173,96
4	19.539,82
5	20.054,28
6	20.520,74
7	21.113,47
8	21.682,11
9	22.370,96
10	23.580,55
11	25.455,93

**FORMA DE PAGO**

Salario de Calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total anual Salario de Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

$$2$$

**b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =**

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

**ANEXO NÚM. 1 b:**

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS  
MANO OBRA INDIRECTA**

**Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020**

**- RETRIBUCION GLOBAL MAXIMA ANUAL BRUTA**

**- DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCION**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	18.137,85
2	18.671,89
3	19.149,97
4	19.515,83
5	20.030,29
6	20.496,76
7	20.996,94
8	21.658,13
9	22.346,97
10	23.556,56
10A	24.306,30
11	25.431,97

**FORMA DE PAGO**

Salario de Calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total, anual Salario de Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

**b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =**

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 2:**

**TABLA SALARIAL DE EMPLEADOS**

**Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020**

**RETRIBUCIÓN GLOBAL MÁXIMA ANUAL BRUTA**

**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCIÓN**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	16.660,48
2	17.126,18
3	17.617,20
4	18.107,33
5	18.580,20
6	20.579,17
7	21.113,47
7A	21.961,91
8	21.637,16
8A	22.485,60
9	22.686,00
9A	23.534,43
10	24.522,86
10A	25.371,30
11	26.504,96
11A	27.353,40
12	28.991,62
12A	29.840,05
13	32.435,71
13A	33.284,15

**FORMA DE PAGO:**

Salario de calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total anual Salario Calificación} \times 60}{\frac{425}{2}} = \text{Paga Extra}$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**b) Salario hora para el cálculo de abono del Salario de Calificación mensualmente**

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

**ANEXO NÚM. 3:**

**Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020**

**INCREMENTO HORAS EXTRAS**

**OPERARIOS**

- Nivel	Importe	- Nivel	Importe
1	5,75	7	6,59
2	5,91	8	6,86
3	5,99	9	7,12
4	6,10	10	7,47
5	6,19	10A	7,47
6	6,40	11	7,83

**EMPLEADOS**

- Nivel	Importe	Nivel	Importe
1	5,75	9	7,36
2	5,91	9A	7,36
3	6,19	10	7,74
4	6,47	10A	7,74
5	6,64	11	8,10
6	6,82	11A	8,10
7	7,00	12	8,48
7A	7,00	12A	8,48
8	7,19	13	8,85
8A	7,19	13A	8,85

**NOTAS.-** Este importe se incrementará sobre el salario de calificación hora ordinaria más un incremento resultante de sumar el equivalente al antiguo P.A.M.E. más el MTM IND, según tabla:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Efectos 1-4-2019 a 31-03-2020

**INCREMENTO SALARIO HORAS EXTRAS**

**MOD**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,92	7	3,28
2	2,99	8	3,36
3	3,05	9	3,45
4	3,09	10	3,60
5	3,16	11	3,84
6	3,22		

**MOI**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,83	7	3,19
2	2,90	8	3,27
3	2,96	9	3,36
4	3,01	10	3,51
5	3,07	10A	3,61
6	3,13	11	3,75

**EMPLEADOS**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,58	9	3,34
2	2,64	9A	3,45
3	2,70	10	3,57
4	2,77	10A	3,68
5	2,83	11	3,82
6	3,08	11A	3,93
7	3,14	12	4,13
7A	3,25	12A	4,24
8	3,21	13	4,56
8A	3,32	13A	4,67

El importe de las horas extras trabajadas en sábados, domingos y festivos, tendrá un complemento de 2,15 euros hora.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 4:**

**Efectos 1-4-2019 a 1-03-20122**

**ANTIGÜEDAD**

<u>Obreros</u>			<u>Empleados</u>		
<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>	<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>
1	556,74	39,77	1	556,74	39,77
2	556,74	39,77	2	556,74	39,77
3	556,74	39,77	3	556,74	39,77
4	556,74	39,77	4	556,74	39,77
5	589,04	42,07	5	667,28	47,66
6	589,04	42,07	6	667,28	47,66
7	589,04	42,07	7	667,28	47,66
8	589,04	42,07	7A	667,28	47,66
9	598,78	42,77	8	667,28	47,66
10	598,78	42,77	8A	667,28	47,66
10A	598,78	42,77	9	667,28	47,66
11	598,78	42,77	9A	667,28	47,66
			10	684,16	48,87
			10A	684,16	48,87
			11	684,16	48,87
			11A	684,16	48,87
			12	684,16	48,87
			12A	684,16	48,87
			13	693,90	49,56
			13A	693,90	49,56

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 5:**

**JORNADAS ESPECIALES EN DÍAS NO LABORABLES PARA EL COLECTIVO 1**

En relación al artículo 21 b) del presente Convenio, y para la regulación del mismo se enuncian a continuación las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a realizar en jornadas especiales en días no laborables (tareas a realizar) y las condiciones específicas para su aplicación.

1.- Tareas a realizar

- a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera - a juicio de la Dirección - por su naturaleza o duración.
- b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.
- c) Puesta en marcha o cierre de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración (turnos de noche anteriores a los primeros días hábiles después de festivos para puesta en marcha de instalaciones).
- d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.
- e) Realización de pruebas y ajustes de útiles realizadas fuera de las horas del proceso productivo (incluye matriceros, maquinistas que realizan además la función de preparador e inspectores de calidad).
- f) Labores productivas y de vigilancia en tratamientos térmicos.
- g) Operadores de sistema y Red del ordenador central.
- h) Ensayos y pruebas de componentes, que requieran proceso continuo.

2. Condiciones para su aplicación

- a) Se podrá aplicar por la Dirección durante todos los días señalados como de no trabajo en la Empresa para el Colectivo 1, excepto cuando dichos días coincidan con las vacaciones del trabajador afectado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Por otra parte, su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la Empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, San Juan, Semana Santa, Nochebuena y Nochevieja, fin de semana anterior a las vacaciones de verano y festividades navideñas pactadas en calendario)

- b) La plantilla afectada serán todos los trabajadores del Colectivo 1 que en cada momento estén adscritos a las respectivas dependencias en donde se realicen las tareas citadas y que estén capacitados para realizarlas.
- c) La Dirección confeccionará, por dependencias, relación de los trabajadores afectados en cada profesión o especialidad, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o traslados. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuidas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar.
- d) La designación de los trabajadores afectados se realizará por orden de las listas y los mismos trabajadores serán quienes realizarán la jornada durante los días no laborables que se precisen de cada semana.

En caso de ausencia justificada del o de los trabajadores a los que corresponda realizar la jornada en días no laborables (por enfermedad, accidente o licencia reglamentaria) serán designados para realizarla los trabajadores que sigan en el orden de las listas.

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

- e) Los trabajadores que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos los trabajadores afectados, acumulando dichos días para su disfrute en el periodo máximo de hasta cuatro semanas después.

Dicho descanso será por el mismo número de días u horas de trabajo efectivo realizado durante los días no laborables de la semana anterior y se procurará hacerlo coincidir con el principio o fin de semana.

- f) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales del trabajador afectado.
- g) Estos días serán considerados laborables a todos los efectos.
- h) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

complemento salarial, por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-) durante la vigencia del convenio.

Dichos importes no se verán afectados en ningún caso por posibles revisiones o diferencias salariales derivadas del Convenio.

A su vez, se acuerda expresamente que dicho complemento salarial incluye y compensa suficientemente:

- Los gastos de desplazamiento de los trabajadores afectados durante los días de trabajo en días no laborables.

Dichos gastos de desplazamiento sustituyen al servicio de autocares, que no será facilitado por la Empresa en dichos días no laborables.

- El abono de este complemento anula y sustituye el de cualesquiera otros que pudieren estarse percibiendo por trabajarse en festivos o días no laborables de calendario en algunas dependencias, así como la de cualquier otros que en el futuro pudieran resultar de obligada aplicación para este tipo de situaciones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 6:**

**SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN**

**Sección 1ª.- Personal Obrero Directo**

Horas de trabajo a control.- Las horas de trabajo a control se abonarán a razón del Salario de Calificación y del Plus de Productividad correspondientes al grado de valoración de la labor efectuada, siempre que ésta hubiere sido correctamente realizada y se hubiere alcanzado el rendimiento 100 MTM durante el período de liquidación de que se trate, según lo establecido en la gama de autocontrol.

Horas de paro abonable.- En los paros abonables se percibirá el Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Trabajos a no control.- Los llamados trabajos a no control se retribuirán a razón del Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Cambios de puestos de trabajo.- Cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo, se aplicarán las reglas establecidas en los artículos 14 y 16 del Convenio.

Trabajos en los Talleres de Recuperación.- Cuando el personal directo pase a realizar trabajos en los talleres de recuperación, siempre que dichos trabajos carezcan de tiempo asignado para su ejecución, percibirá, la retribución correspondiente a la valoración del puesto de trabajo o al grado consolidado por el trabajador,

Adiestramiento del personal.- En las implantaciones de nuevos equilibrados (gamas) colectivas o individuales de las técnicas M.T.M. los trabajadores afectados dispondrán de un período de adaptación de 2 semanas para cambios de tecnología y de 1 semana para cambios dentro de la misma tecnología. Las posibles reclamaciones sobre los períodos de adiestramiento establecidos se tramitarán por conducto de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos. Ante una reclamación por implantación de un nuevo equilibrado (gama), el trabajador cobrará íntegramente el Plus de Productividad hasta que la Comisión de Métodos y Tiempos resuelva, en caso de que el nuevo equilibrado fuera correcto, se aplicará el descuento correspondiente del Plus de Productividad desde el octavo día. La comisión tendrá un plazo máximo de dos semanas para resolver la reclamación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

La introducción de las nuevas gamas se hará efectiva el primer día hábil de cada semana.

**Sección 2ª.- Personal Obrero Indirecto y Empleados**

Retribución del personal obrero indirecto y de los empleados técnicos, administrativos y subalternos.- Dicho personal percibirá la retribución que, para los distintos grados de valoración de puestos de trabajo, se haya previsto en los anexos de tablas salariales.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 7:**

**Sección 1ª**

**PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

1.- Se mantiene el premio de Asistencia y Puntualidad que afectará al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2.- Al objeto de que durante el periodo de vacaciones se perciba igualmente el PAP, se obtendrá el importe día dividiendo el valor anual de dicho premio entre los días de presencia en fábrica más los días de vacaciones establecidos en el calendario laboral. Para el periodo comprendido entre el 01/04/2019 y el 31/03/2020 el importe diario del PAP será de 10,41€.

3.- El Premio de Asistencia y Puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual devengado se aplicarán, si procede, las deducciones que, asimismo, se establecen.

**4.- Normas de devengo**

a) El devengo de este Premio se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo y la permanencia en él en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

c) No se considerará, a efectos de devengo del premio, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por ejemplo, Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas; huelgas o paros; etc.); así como las ausencias no justificadas.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este Premio, constituyendo ésta la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

#### 5.- Deducciones

Del importe mensual devengado por este Premio se deducirán las cantidades que se indican, cuando se produzcan los hechos que a continuación se expresan:

a) Por cada retraso o impuntualidad en la entrada al trabajo:

- si es hasta 15 minutos: 7,15.- € cada uno
- si es superior a 15 minutos: 14,18.- € cada uno

No se considerarán retraso o impuntualidad los retrasos de autocares, si el trabajador se incorpora de manera efectiva en el puesto de trabajo en un tiempo no superior a 15 minutos después de la llegada de los autocares a los aparcamientos. En el supuesto de que la incorporación efectiva al puesto se produzca en un plazo superior a los 15 minutos se aplicará la deducción de 14,18.- euros.

b) Por cada ausencia justificada cualquiera que sea su causa y aunque ésta comporte retribución o prestación económica (por ejemplo, licencias abonables de cualquier tipo; permisos reglamentarios o potestativos; otras ausencias justificadas; etc.): 14,18.- euros por cada jornada completa, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior a una jornada la ausencia justificada.

No se considerarán, a estos efectos de deducciones, el tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas, las ausencias motivadas por Incapacidad Temporal ni las licencias por matrimonio del trabajador o fallecimientos.

c) Por cada ausencia injustificada, cualquiera que sea su causa (por ejemplo, faltas injustificadas, paros o huelgas ilegales, abandonos injustificados del puesto de trabajo, etc.): 42,67 euros por cada jornada completa o incompleta.

**6.-** Las cantidades percibidas por este concepto se entienden brutas, y sujetas a la cotización de Seguridad Social y al Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas.

**7.-** En ningún caso serán computables las cantidades establecidas por este concepto a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación y antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualesquiera otros conceptos retributivos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

### Sección 2ª

#### PREMIO POR REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Se establece un premio anual por reducción del absentismo que afectará a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal de aplicación del Convenio. El importe para fijar este premio o bolsa será de 122,18 €/año por trabajador.

##### Norma de devengo

1º.- El importe de este premio o bolsa se devengará exclusivamente si el porcentaje establecido en los diferentes grupos profesionales (MOD, MOI, y Empleados) es menor al objetivo marcado para cada uno de ellos, considerado individualmente.

2º.- La bolsa se creará para cada grupo profesional de acuerdo con la plantilla existente a fecha 31 de diciembre del año a devengar.

3º.- Computará como absentismo toda falta del trabajador, es decir las horas de no presencia cualquiera que sea su causa, excepto las horas sindicales, las de accidente de trabajo en fábrica verificado por el servicio médico de Empresa, las motivadas con ocasión del permiso de matrimonio, maternidad y paternidad y las motivadas con ocasión del permiso por fallecimiento.

4º.- Si el índice de absentismo individual del trabajador es menor al objetivo marcado para su grupo profesional, el trabajador devengará premio en cada uno de los diferentes tramos en los cuales su índice de absentismo esté incluido.

5º.- Se establecerá una cantidad total a distribuir por partes iguales en los diferentes tramos.

6º.- El abono de este premio se realizará, si se produce, con la liquidación correspondiente al mes de enero del año siguiente al de su devengo y exclusivamente a los trabajadores que figuren en plantilla en dicho mes.

7º.- Las repetidas cantidades se entenderán, en todo caso, brutas y quedarán sujetas a la cotización por las diversas contingencias a la Seguridad Social y al sistema de retenciones en la fuente dentro del régimen fiscal del impuesto sobre las rentas de las personas físicas.

8º.- La cuantía de este premio no computará en ningún caso ni por concepto alguno, a los efectos del abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad o vacaciones, ni para el cálculo de los importes de Horas Extraordinarias, antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualquiera otros conceptos retributivos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

9º.- Se aplicará a cada trabajador el objetivo del grupo profesional en el que se encuentre a 31 de diciembre del año a devengar.

10º.- Los porcentajes individuales establecidos para cada trabajador de acuerdo al grupo profesional al cual pertenezca, serán los siguientes:

M.O.D.	Por debajo del 5% con tramos de	0 a 1,49 1,5 a 2,99 3,0 a 4,99
M.O.I.	Por debajo del 3,5% con tramos de	0 a 0,99 1,0 a 1,99 2,0 a 3,49
Empleados	Por debajo del 3% con tramos de	0 a 0,99 1,0 a 1,99 2,0 a 2,99

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 8:**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Sección 1ª - Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo

Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo.- La organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia, es facultad exclusiva de la Dirección, y comprende en esencial, tres aspectos fundamentales:

- a).- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos.
- b).- El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c).- El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y/o procesos.- La simplificación del trabajo y/o la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- a).- La determinación e implantación de los métodos operatorios.
- b).- La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo del proceso.
- c).- La realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarias para la mejora de la producción en general y en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambios de funciones, útiles y materiales.

Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.- Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

- a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, basado en la actividad 100 MTM, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas de "vídeo", MTM y otros sistemas de medición de trabajo internacionalmente admitidos. La no exigencia de dicho rendimiento en un momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

El uso del vídeo en ningún momento puede entenderse como instrumento de vigilancia sobre los movimientos del trabajador, sino sustitutorio o complementario de la observación directa de los cronoanalistas para la determinación de los métodos y de los tiempos, e incluso como una garantía más para los trabajadores en orden a la comprobación por parte de la Comisión Mixta respecto a las aplicaciones de MTM. La técnica de vídeo se utilizará a efectos exclusivos de observación de los procesos de trabajo, sin que pueda usarse fuera del ámbito de la Empresa.

Las referencias hechas en el texto del Convenio y en sus anexos a la aplicación de los cronometrajes, como instrumento de medición, deben entenderse hechas extensivas a las técnicas MTM.

- b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente tengan encomendadas.
- c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificaciones en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.
- e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 MTM).

Establecimiento de plantillas correctas de personal.- En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de la adaptación - con observancia de las normas legales al efecto - a las necesidades de la Empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33% superior al mínimo exigible) ni tenga como objeto primario la disminución de la plantilla.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y con las normas señaladas en las disposiciones generales de carácter laboral.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 2º.- Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos

Revisión de tiempos y de rendimientos.- La fijación del tiempo correcto de ejecución, con la limitación de la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral, es el objetivo a alcanzar en la Empresa. Con esta finalidad y limitación, las gamas o tiempos se podrán revisar, entre otras, por las siguientes circunstancias:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios de máquina o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Error de cálculo o de transcripción.

En cada puesto de trabajo se dispondrá de los datos relativos a método operatorio, gamas, saturación, etc., de las distintas operaciones que en el mismo se realicen.

Sección 3º.- Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas.

Definiciones.- Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo

Actividad mínima exigible o normal.- Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Puede tomarse como referencia de esta actividad la de un andarín de 1,65 m. de altura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 m. anda sin carga a razón de 4,5 km. por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

M.T.M.- Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual, asignando a cada movimiento un tiempo predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Actividad óptima.- Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 33% por encima de la actividad normal.

Cantidad normal de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Cantidad óptima de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Hombre-hora (H.h.).- Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

Rendimiento mínimo exigible o normal.- Es el que corresponde a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible o normal el índice 100.

Trabajo libre.- Es aquél en el que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

Trabajo limitado.- En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc..

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo de trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

Tiempo de máquina.- Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas establecidas.

Trabajo a máquina parada.- Es el que efectúa un trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

Trabajo a máquina en marcha.- Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil (trabajos complementarios, de adecuación, de saturación, etc.).

Trabajo tecno-manual.- Es el que efectúa el trabajador conjuntamente con la máquina.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Ciclo de trabajo.- Es el conjunto de elementos de trabajo realizado en una pieza o proceso para llevar a cabo su transformación total o parcial. La transformación puede ser realizada por el operario individual o colectivamente, ayudado de una o varias máquinas o por la máquina sola.

Tiempo normal.- Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación ni necesidades personales.

Tiempo tipo.- Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación y necesidades personales incluidas.

Vigilancia de máquina.- Es la parte del trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender al funcionamiento de la máquina.

Tiempo insaturado.- Es el tiempo del ciclo en el que el trabajador, por insaturación u otros problemas ajenos a su voluntad, no realiza ningún trabajo, de acuerdo al método establecido.

Suplementos.- Son los coeficientes de descanso establecidos que se conceden como suplemento a los tiempos normales de trabajo. Pueden ser de recuperación o por las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo; estos últimos se concederán o no en función de las medidas de seguridad e higiene que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores.

Tiempo ciclo.- Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar una unidad de producción determinada a actividad normal, con coeficientes de descanso.

Relación de saturación.- Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario (suma de los tiempos de trabajo con exclusión del de insaturación) y el tiempo establecido para un ciclo de trabajo

Insaturación.- Tiempo inactivo que permanece el hombre por incapacidad transitoria de equilibrado de proceso. La insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de la facultad establecida en el art. 11 del Convenio.

Unidad de medición.- Las unidades de medición serán: para el cronometraje, la diezmilésima de hora y para la aplicación del MTM, el UTM (unidad de medida del tiempo).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Fórmulas básicas.- Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas de tiempos MTM son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$$

$$T_n = \frac{A_o \cdot T_o}{A_n}$$

$$C = T_n (1 \cdot NP) + [1 (K - I)]$$

siempre que  $K - I$  sea superior a 0

$$CL = TN (1 \cdot NP) + [1 (K - NP)]$$

siempre que  $K - NP$  sea superior a 0

siendo:

$A_o$  = Actividad observada

$T_o$  = Tiempo observado

$A_n$  = Actividad normal

$T_n$  = Tiempo normal

$C$  = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo limitado"

$NP$  = Coeficiente de necesidades personales

$K$  = Suplementos por recuperación y otros

$I$  = Insaturación

$CL$  = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo libre"

#### Sección 4º.- Tiempos inactivos

Tiempos inactivos.- Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

Las situaciones de inactividad (paros) por causas no imputables al trabajador no se anotarán si su duración es inferior a 15 minutos. Si durante el transcurso de una jornada laboral la acumulación de dichos paros de corta duración es superior a 30 minutos, se anotará como paro exclusivamente el exceso de dichos 30 minutos.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Paros abonables. - Serán abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

- a) Falta de trabajo. - Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ser amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.
- b) Esperas obligadas. - Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de sus causas y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

- c) Desplazamientos autorizados. - Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a :

- Necesidades de la Empresa
- Atención de necesidades personales no fisiológicas

En estos supuestos sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione

- d) Avería. - Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser causas las máquinas, utillajes, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además, las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas
- e) Dificultades con los materiales. - Se estará en este supuesto si los materiales a mecanizar o montar presentan una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc.. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del Jefe de Inspección.

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

f) Falta de elementos de trabajo.- El mando correspondiente cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y duración.

Paros no abonables.- No serán abonables los paros motivados por las siguientes causas:

- Traslado de maquinaria
- Realización de pruebas de aptitud en los concursos-oposición convocados ante el personal
- Causas internas o externas de fuerza mayor
- Causas directamente imputables al trabajador

Cuando la cumplimentación del programa lo haga necesario, los paros producidos durante la primera quincena de cada mes se recuperarán - mediante la realización de una actividad superior al 100 MTM - en el transcurso de la segunda quincena; en estos casos, la retribución establecida en el anexo 6 se incrementará en la misma proporción que suponga el trabajo recuperado.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración y para la reducción de su número e intensidad.

Recuperación de jornadas.- El tiempo no trabajado o no empleado en trabajos directamente productivos, por causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de fuerza motriz o falta de materias primas por causas no imputables a la Empresa, a que se refería el art. 5 del derogado Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio,

se recuperará en la forma que se establezca por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo, dicha recuperación se realizará a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes al día en que conste el desacuerdo.

El tiempo empleado en trabajos no productivos para prevenir o reparar siniestros u otros daños provocados por las causas señaladas en el punto anterior, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número de horas extraordinarias, sin perjuicio de su abono como tales.

Igual tratamiento y efectos tendrán los paros o inactividades ocasionados por la introducción y desarrollo de nuevos productos o coincidentes con incremento de cargas de producción justificadas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 5º.- Trabajos accidentales (horas no controladas)

Trabajos accidentales (horas no controladas).- Se considerarán trabajos accidentales:

- a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de cronometrajes o no se juzgue conveniente o necesario concederles UTM.
- b) Los que experimenten alteraciones notorias del método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido.
- c) Los trabajos no medidos propios de :
  - Mantenimiento y conservación
  - Limpieza
  - Puesta a punto
  - Implantación de nuevos métodos de trabajo
  - Maniobras
  - Trabajos ocasionales de peonaje, etc.

Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza, las horas no controladas. Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado, deberán ponerlo en conocimiento de la Oficina de Métodos y Tiempos acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

Sección 6º.- Determinación del rendimiento

Determinación del rendimiento.- Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en H.h. la producción alcanzada y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos accidentales (horas sin control), no computarán a efectos del cálculo para obtener el rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{htc} = \text{hpr} - (\text{hta} + \text{hd} + \text{hpa} + \text{hpn})$$

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Siendo:

htc = horas trabajadas a control  
hpr = horas presencia  
hta = horas en trabajos accidentales  
hd = horas de descanso por turnos  
hpa = horas de paros abonables  
hpn = horas de paros no abonables

Unidades de determinación del rendimiento.- Como unidades de determinación del rendimiento, se establecen:

- la sección
- la línea
- la sublínea
- el puesto
- el trabajador

Según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Normalmente se tomará la línea como unidad de medida de rendimiento y de pago.

Excepcionalmente, las deducciones del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) a que hubiere lugar por el hecho de no alcanzarlo, serán analizadas y aplicadas individualmente sin renuncia del derecho a su extensión hasta la totalidad de la plantilla que componga la unidad de determinación del rendimiento.

#### Sección 7º.- Calidad

Calidad.- La Dirección de la Empresa determinará los niveles de calidad mínimos exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones señaladas y con los límites de control de calidad que se vayan estableciendo - por medio de las cartas o gráficos de control por atributos o por variables - en función de los medios de cada momento (máquinas, instalaciones, métodos y operarios debidamente enseñados).

Para conseguir estos objetivos y eliminar o al menos minimizar las consecuencias de la falta de calidad, tanto para la Empresa como para el trabajador, se impartirán los siguientes cursos de formación - en las condiciones establecidas - para todo el personal que lo solicite:

- Conocimiento del producto
- Estadística como herramienta de calidad
- Interpretación de planos
- Procesos de trabajo

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Tanto los sistemas y estilos de Dirección, como los precedentes operativos, las tecnologías y la formación del personal, serán sometidos a examen para determinar si favorecen o no el concepto de mejora continua de calidad, modificándolos o sustituyéndolos por cualesquiera otra alternativa que sea coherente con el principio consistente en utilizar los recursos de la Empresa de la mejor forma posible para elevar continuamente el nivel de calidad.

Piezas defectuosas.- En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas por su baja calidad, se estará a lo señalado, según corresponda, en alguno de los supuestos siguientes:

- a) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- Se deducirá de los H.h. alcanzados, en el período en que se detecte, la totalidad de los H.h. acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se descubra el defecto.
- b) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción alguna, recuperándose las piezas - hasta su total aceptación - por parte del trabajador fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.
- c) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- No se efectuará la deducción de H.h., contabilizando para la determinación del rendimiento únicamente los H.h. alcanzados hasta la operación en que debería haberse señalado el defecto, esto es, la operación en que se produzca el rechazo.
- d) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción, abonándose los H.h. a efectos del rendimiento a la terminación de la pieza O.K..

Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo del rendimiento.- Se observarán las siguientes:

- La consideración de rechazos imputables al trabajador o a una línea o sección, será responsabilidad del inspector de la línea y en última instancia, en caso de que existan dudas razonables sobre la imputabilidad del defecto, al Departamento de Control de Calidad quien determinará de forma definitiva, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.
- Todas estas bases regirán independientemente de las acciones que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de apreciarse negligencia o falta de autocontrol establecido en cada caso.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 8ª.- Medios de determinación o control de trabajo

Medios de determinación o control del trabajo.- Se realizará por medio de una hoja de trabajo o boletín diario o por operación para cada trabajador, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sean atendidas por el trabajador en cada situación

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o cambio de boletín, lo siguiente:

- Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o nueva pieza
- Pasar a realizar trabajos sin control
- Pasar a la situación de inactividad, o viceversa
- Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación
- El realizar o colaborar en la preparación de las máquinas

En las operaciones que correspondan a un tiempo de inactividad o bien a un tiempo para trabajos sin control, el mando visará dicha anotación y hará constar el motivo del paro o trabajo sin control, utilizando el código que corresponda

Las anotaciones podrán ser aproximadas a cuartos de hora en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para marcarlas.

En el boletín de trabajo se hará constar otros datos, independientemente de los citados, tales como:

- Identificación del trabajador
- Fecha y turno
- Identificación de pieza y fase a realizar
- Clasificación de las piezas efectuadas (aceptadas, rechazadas, imputables o no imputables)
- Clasificación de las horas (a control, sin control y paro)
- Tiempo por pieza
- Rendimientos alcanzados
- "Visto Bueno" del mando y "Conforme" del trabajador

De cada operación de las diferentes piezas, se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en H.h. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

La falsedad o adulteración de las situaciones, información, referencias y en general cualquier dato o anotación que sirvan para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 9º.- Tablas de tiempos M.T.M.

Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o actividad equivalente.

La aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o del incremento de actividad equivalente representa que la actividad mínima exigible o normal es igual al 111 del sistema centesimal en vigor hasta el inicio del ámbito temporal del XI Convenio Colectivo de Mecobusa y Fundimotor.

Se establecen, como compensación económica por la aplicación directa de las tablas de Tiempos MTM o actividad equivalente, los siguientes incentivos y regulaciones:

- a) **Plus de Productividad.** El importe de este plus será de 1820,02€ anuales, y se abonará exclusivamente a los operarios de M.O.D. cuando realicen - a la actividad pactada - tareas clasificadas como directas o trabajo a control de actividad medida, siempre y cuando se alcance el rendimiento pactado en cada momento y con la calidad establecida.

Cuando un operario M.O.I. realice trabajos considerados como M.O.D. y alcance la actividad pactada, percibirá el "Plus de Productividad". En el caso de pasar a realizar trabajo considerado como T.A.S. no percibirá ninguno de estos pluses.

El Plus de productividad no será devengado cuando se realicen tareas de M.O.I.

Cuando un operario de M.O.D. pase a T.A.S o M.O.I. no percibirá el "Plus de Productividad"

- b) A petición del Comité de Empresa, y al objeto de que las retribuciones que se perciben durante el período de vacaciones no sufran una importante disminución en comparación con el resto de meses, el abono de este plus se realizará de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Importe 1820,02€ anuales dividido por Horas efectivas de trabajo real más Horas de vacaciones.

En consecuencia, las horas de trabajo se abonarán de acuerdo a este importe hora y con la regulación establecida y las horas de vacaciones mediante este mismo importe y el promedio de la actividad obtenida durante los últimos tres meses anteriores a la fecha de su devengo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- c) El importe señalado en el apartado a y b será idéntico para todos los grados de valoración y se abonarán en cómputo mensual.

Exclusivamente a estos efectos y para estos dos pluses, las horas derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable tendrán la consideración de horas de trabajo para el abono en las condiciones anteriormente expuestas.

En ningún caso serán computables las cantidades señaladas en este plus a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajos nocturnos o cualquiera otro concepto retribuido.

#### Sección 10ª.- Comisión Mixta de Métodos y Tiempos

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio Colectivo vigentes.

Corresponde a la Representación legal de los trabajadores el ejercicio de las funciones que, en éste y en los demás aspectos, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio vigente y demás disposiciones legales aplicables.

1º.- Funciones.- Se constituye la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir, en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos, la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo aplicable.
- b) Canalizar las reclamaciones sobre métodos y tiempos por los cauces establecidos en el presente reglamento.
- c) Emitir su dictamen, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que puedan serle sometidas a trámite de informe preceptivo o en los casos de reclamaciones reglamentarias.
- d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

2º.- Composición.- La Comisión Mixta estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes elegidos por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros y dos representantes de la Dirección de la Empresa, designados libremente. Uno de los miembros actuará alternativamente como Secretario de Actas.

Ambas representaciones nombrarán dos sustitutos de forma que se garantice la asistencia a cada reunión.

Los miembros nombrados por el Comité de Empresa para formar parte de esta Comisión recibirán una formación en técnicas MTM u otras de análoga funcionalidad aplicadas en la Empresa, equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones, así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos. Esta función tendrá la misma regulación prevista en el Plan de Reindustrialización y en el Convenio.

3º.- Actuación.- La Comisión podrá recabar información de los Organismos que mutuamente se acepten, así como de los asesores que estimen pertinentes para el mejor desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión los métodos y los estudios de tiempos de los puestos objeto de reclamación. Esta información quedará sujeta al sigilo profesional.

La Comisión se reunirá para el estudio de las reclamaciones reglamentariamente formuladas y, en su caso, para recibir la información a que se ha hecho referencia en el punto 1, a)

Para que las deliberaciones y los acuerdos puedan tener validez, será imprescindible la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de los sustitutos reglamentariamente nombrados.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y vincularán a las partes.

El Secretario extenderá las Actas de las reuniones en las que hará constar los resultados de las deliberaciones y los correspondientes dictámenes de coincidencia o discrepancia en el seno de la Comisión. En caso de discrepancia sobre los textos, la parte que lo desee podrá formular las puntualizaciones que considere oportunas, así como exigir su transcripción literal, en el correspondiente apartado de la propia acta.

Las actas serán firmadas por todos los componentes de la Comisión y se remitirán al Departamento de RR.HH. - quien trasladará los acuerdos a los Departamentos y Sres. afectados - y al Comité de Empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

4º.- Reclamaciones.- Si un trabajador tuviere dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y deseara formular una queja al respecto, deberá ponerlo en conocimiento de su mando directo, quien se asegurará de que las condiciones de trabajo del interesado son las que corresponden a los estudios de Ingeniería de Producción o de Organización, y de que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para efectuar el trabajo encomendado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el problema. El reclamante deberá utilizar preceptivamente, para este trámite, el impreso diseñado, pudiendo requerir a sus representantes en la Comisión para consultarles y/o solicitar su asesoramiento.

El mando inmediato admitirá siempre la reclamación, devolviéndole una copia en la que figure el recibí y la fecha para que le sirva de justificante, y dará traslado de la misma - en un plazo no mayor a tres días hábiles - al Departamento de RR.HH., poniendo de manifiesto las circunstancias significativas concurrentes en el caso y su opinión razonada respecto a aquella.

El Departamento de RR.HH., en el término de 10 días hábiles y por conducto del mando directo del interesado, comunicará por escrito al reclamante la resolución que, a su juicio, proceda.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del trabajador, en el plazo de 10 días laborales, éste podrá interponer reclamación ante la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos - basada en los mismos hechos que la dieron lugar - a través de su mando directo quien, después de entregarle acuse de recibo, la enviará al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión en pleno.

La Comisión Mixta recabará la información necesaria, podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreo, cronometraje, MTM, etc, y dictará su acuerdo según las normas de actuación (punto 3º) en un plazo no superior a 30 días, a partir de la fecha en que reciban los antecedentes del caso.

El Departamento de RR.HH. comunicará a los interesados la resolución a la vista del Acta correspondiente.

El trabajador, una vez recibida la resolución última de la Compañía o transcurridos los plazos establecidos sin contestación, quedará en libertad de plantear ante la Jurisdicción competente lo que mejor a su derecho convenga.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 9:**

### **Regulación de Viajes y Dietas**

1º.- Permisos para la iniciación del viaje.- Con carácter previo a la iniciación del viaje y con la suficiente antelación deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. la correspondiente solicitud.

Dicha petición deberá ir autorizada por la Dirección a la que se halle adscrito el empleado en perspectiva de viaje.

A la vista de la solicitud autorizada, el Departamento de RR.HH. adquirirá los billetes y efectuará las oportunas reservas.

Procederá cumplimentar la solicitud de permiso para iniciar el viaje cuando el desplazamiento previsto a efectuar en vehículo particular al servicio de la Compañía rebase el ámbito territorial de la región y, en todo caso, cuando el viaje obligue a pernoctar en población distinta a la en que se halle ubicado el Centro de Trabajo o el domicilio del trabajador.

2º.- Viajes.- En el caso en que se autorice el viaje de un empleado en comisión de servicio, éste tendrá derecho a que se le facilite los medios de locomoción más adecuados (avión clase turística, tren 1º singles, Talgo 2º).

Asimismo, tendrá derecho el empleado al percibo de dietas de manutención según lo regulado en el apartado 4º, c) de este Anexo.

A efectos del devengo de estas dietas, se observarán las siguientes reglas:

a) No se adquirirá derecho a dieta cuando la localidad en que se vaya a prestar servicio eventualmente resulte ser la de residencia del trabajador.

b) Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del Centro de Trabajo o desde cualquier otro lugar que la Empresa autoriza (por ejemplo, domicilio) hasta la llegada de regreso al mismo, con las siguientes puntualizaciones:

- Si la salida se efectúa después de las 15 o 22 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

- Si el regreso tiene lugar antes de las 14 o 21 horas, no se devengará la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

c) En el concepto de pernoctación se incluye el coste del desayuno.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

d) Cuando resulte imprescindible efectuar comidas en el medio de locomoción (tren, avión, etc.) sin que su precio se halle incluido en el billete, se abonarán los gastos producidos, previa presentación del oportuno justificante, en sustitución de la dieta parcial que le corresponda.

e) Quedan incluidos en el total montante de las dietas los pequeños gastos propios o invitaciones de escasa cuantía, tales como cafés, refrescos, etc.. No se abonarán las cantidades que en el capítulo de "atenciones " o "varios" de la Hoja de Gastos de Viaje, que obedezcan a este tipo de gastos.

f).- En el caso de invitaciones, y cuando estas tengan lugar con ocasión de un viaje, se distinguirán dos supuestos:

- Si un empleado es invitado a cenar o almorzar por algún representante, cliente, proveedor, etc. o incluso por otro empleado de la Compañía, aquél deberá hacerlo constar así en su Hoja de Gastos de Viaje y no procederá el abono de la dieta parcial correspondiente.

- Si el empleado fuera quien invita a alguna persona a almorzar o cenar, serán abonados los gastos producidos, previa aportación de comprobantes y aprobación del motivo e importe del gasto por parte del Director correspondiente, indicándose asimismo la persona o personas con las que se ha tenido tal atención.

3º.- Jornada laboral.- Durante el viaje, la jornada laboral computable a efectos de retribución, será la normal, incluida la recuperación en su caso. Excepcionalmente, podrán abonarse como horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal, incluida en su caso la pertinente recuperación, si corresponden a trabajo efectivo (de lunes a viernes) o las realizadas en sábados o domingos, excluido el tiempo de desplazamiento.

4º.- Justificación de gastos de viaje.- Si el viaje es de duración inferior a una semana, dentro de las 48 horas siguientes a la llegada deberá presentarse la correspondiente Hoja de Gastos en el servicio de control de gastos de viaje.

Si hubiera de prolongarse por periodo de tiempo superior a una semana, las notas de liquidación (provisional o definitiva) de gastos deberán enviarse semanalmente, sin perjuicio de la regularización final que proceda a la vista de las reposiciones dinerarias que hayan podido efectuarse.

a).- Locomoción.- Cuando el pago de los billetes de avión o ferrocarril, así como el de los servicios de coches de alquiler, etc., haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dichos billetes o servicios en la Hoja de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

billetes de avión o de ferrocarril, o la contratación del servicio de coches de alquiler, hayan sido facilitados al empleado a través de la Empresa y no hayan reportado para éste ningún desembolso.

Cuando se autorice el viaje en coche particular, se abonará el mismo a razón de la tasa por kilómetro, establecida en 0,17 euros, consignándose el importe que proceda en la casilla correspondiente de la Hoja de Gastos. Deberá también cumplimentar el volante que figura al pie de dicha hoja, así como los apartados del reverso, tanto en lo que se refiere al detalle de firmas visitadas como al total de kilómetros recorridos e importe resultante.

b).- Alojamiento.- Cuando el pago de la factura del hotel haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dicha factura en la Hoja de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando el alojamiento haya sido facilitado al empleado a través de la Empresa y no haya reportado para éste ningún desembolso. En este concepto de alojamiento se incluye el coste del desayuno.

c).- Manutención.- Los importes a consignar en este apartado deberán siempre ajustarse a los que estén establecidos en la política europea de viajes vigente en cada momento y publicada en WIN

A los efectos de comprobar la efectiva realización del gasto por lo que a comidas y alojamiento se refiere, será necesaria la aportación de los correspondientes justificantes para acreditar el devengo de las dietas. Consecuentemente, no serán abonadas las dietas parciales o totales que no vengam amparadas por el comprobante de haberse efectuado el desembolso.

Los empleados se abstendrán de firmar facturas del hotel, restaurante u otro tipo de servicios de manutención para que sean pasados los cargos a la Compañía. Todo este tipo de servicios deberá ser abonado al contado por el empleado.

Por lo que respecta a cumplimentación de la Hoja de Gastos de Viaje, se empleará la casilla de "Dieta" cuando se acredite el devengo del total importe diario, destinándose los restantes apartados (almuerzo, cena y alojamiento) a reflejar los importes de la dieta parcial que proceda.

d).- Otros Gastos.- No están incluidos en el importe de las dietas los gastos de carácter general necesarios, tales como conferencias telefónicas, telegramas, taxis, etc. por lo que, previa justificación y aportación de comprobantes si el importe es de suficiente entidad, se abonarán dichos gastos.

Las cantidades que se hagan constar en los apartados de "Varios" y "Atenciones" deberán venir necesariamente amparadas por los justificantes correspondientes, acreditándose además las causas del gasto y la persona o personas con las que se ha tenido la atención.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

e) Presentación de las Hojas de Gastos. - La aprobación de las Hojas de Gastos correrá a cargo de los Directores respectivos.

Las Hojas de Gastos aprobadas pasarán al Departamento de RR.HH., donde previas las comprobaciones oportunas, se procederá a cargar el importe en la cuenta personal del interesado o a dar orden del oportuno abono en Caja.

5°.- Provisión de fondos para gastos a justificar. - Las peticiones de dinero en efectivo extendidas para la provisión de fondos de gastos a justificar deberán ser autorizadas por el Director correspondiente. La Sección de Caja procederá al abono de la cantidad solicitada.

Se prohíbe terminantemente a los empleados solicitar dinero a empresas participadas, filiales, proveedores, concesionarios o cualquier otro tipo de establecimiento relacionado con la Empresa. Las peticiones de dinero que excepcionalmente puedan formularse a otros Centros de Trabajo de la Compañía deberán ponerse previamente en conocimiento del Departamento de RR.HH.

6°.- Otros aspectos (invitaciones y propinas). - Las invitaciones a almuerzos, cenas, etc. por parte de empleados de la Compañía con cargo a ésta deberán reducirse al mínimo imprescindible, en base a prudentes criterios de oportunidad.

Las invitaciones, cuando no tengan lugar con ocasión de un viaje, deberán ser expresamente autorizadas y previamente por los respectivos Directores.

Como ya queda dicho, las facturas de restaurante u otros servicios similares deberán ser abonadas al contado por el empleado. Las facturas que se acompañan a la Hoja de Gastos como justificante de invitaciones deberán estar firmadas igualmente por el Director en señal de conformidad.

Las propinas con cargo a la Compañía deberán limitarse a los mínimos razonables.

7°.- Prolongación de jornada en el Centro de Trabajo. - El trabajador que, por necesidades de la Empresa, prolongue su jornada ordinaria completa durante un mínimo de dos horas, interrumpiendo dicha prolongación para la comida o cena, percibirá las siguientes dietas una vez justificadas:

	<u>Almuerzo</u>	<u>Cena</u>	
Personal incluido entre los grados 1 al 13A inclusive .....	14,85		14,85

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 10:**

**REGLAMENTO DE PRESTAMO PARA VIVIENDA**

Art. 1. Sustitución de la obligación.- Esta Empresa, sin renunciar a construir las viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el Art. 15 de la Orden de 1º de febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer viviendas de su propiedad en arrendamiento a los peticionarios de los mismos.

Art. 2. Clase de vivienda.- Los préstamos se concederán preferentemente para la adquisición o construcción de viviendas denominadas "subvencionadas" a tenor de las disposiciones legales.

Art. 3. Destino de la vivienda.- Los préstamos concedidos por la Empresa deberán ser destinados única y exclusivamente para adquisición o reparación de viviendas que reúnan las condiciones exigidas por el art. 2 destinadas a ser habitadas por el trabajador y los familiares que con él convivan regularmente.

Art. 4. Número de préstamos.- La Empresa concederá el número de préstamos necesarios para, en unión de los demás sistemas autorizados, proporcionar alojamiento familiar al 20% de su plantilla computable en cada momento.

Art. 5. Personal con derecho a solicitar préstamos.- Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda subvencionada, todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de dos años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

- a) Propietarios o titulares de cualquier derecho que les permita el disfrute de viviendas sitas en el término municipal en que radique el Centro de trabajo donde prestan sus servicios.
- b) Titulares de contrato de arrendamiento de viviendas con precio no superior a tres euros mensuales.
- c) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- d) Productores que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de diez años desde la fecha de la petición.

Art. 6. Orden de preferencia.- Se establece un orden de preferencia para la concesión de los préstamos, con arreglo a las siguientes circunstancias:

- a) Mayor número de hijos y familiares a su cargo.
- b) Mayor antigüedad en la Empresa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- c) Mayor necesidad de vivienda
- d) Próximo matrimonio
- e) Mejor comportamiento laboral
- f) Menor cantidad solicitada en préstamo

Si el número de solicitantes excede de los préstamos que la Empresa debe conceder, tendrán derecho preferente aquellos en quienes concurren mayor número de circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Art. 7. Cuantía de los préstamos.- Los préstamos para la construcción o adquisición de viviendas se otorgarán en la cuantía solicitada hasta el límite que establece el presente Convenio Colectivo, pudiendo la Empresa, de acuerdo con lo que estipula el art. 6, dar preferencia a los que soliciten cantidades inferiores a la indicada.

Art. 8. Plazo de amortización.- La duración de los préstamos concedidos por la Empresa será de diez años y se amortizarán anualmente a razón de un diez por ciento, cuya cantidad podrá dividirse en catorce mensualidades. Los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente.

Art. 9. Intereses.- La cantidad prestada por la Empresa devengará el interés legal del dinero en cada momento con revisión anual, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

Art. 10. Forma de amortización.- Para la amortización del préstamo, pago de intereses y, en su caso, de las primas de los seguros de que trata el art. 15 del presente Reglamento, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Art. 11. Tramitación.- El empleado u obrero interesado dirigirá solicitud escrita a la Dirección de la Empresa, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime le hacen acreedor de préstamo, conforme a las prescripciones de este Reglamento.

Art. 12. Información a suministrar.- En la petición de préstamo se hará constar lo siguiente: cantidad solicitada en concepto de préstamo; valor de la vivienda que desea adquirir, construir o reparar; personas que van a habitar la vivienda; duración del préstamo y garantías; debiendo adjuntarse a la petición copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción, o copia de la cédula de calificación definitiva cuando se trate de adquisición de una vivienda "subvencionada".

Art. 13. Prohibición genérica.- Queda prohibido al productor prestatario arrendar, gravar y enajenar la vivienda antes de la amortización del préstamo.

Art. 14. Garantías.- La Empresa queda facultada para obligar, si lo considera oportuno, al prestatario a suscribir una póliza de seguro de incendio en la Compañía que ella establezca.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Además podrá exigir una de las siguientes garantías:

- a) Garantía personal del deudor u otras personas
- b) Que el prestatario suscriba una póliza de vida, con intervención de la Empresa, en la que se establezca el derecho preferente de ésta para cobrar la parte del préstamo no amortizado, en caso de muerte o incapacidad del asegurado.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construida, que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Art. 15. Garantía hipotecaria.- En el caso de cese de las relaciones laborales del productor prestatario con la Empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a constituir hipoteca sobre la vivienda, en garantía de la devolución del capital no amortizado, intereses y costas, si antes no la hubiese formalizado.

**ANEXO NÚM. 11:**

**PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DURANTE LA SITUACIÓN LEGAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL NO DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

a) En los casos de Incapacidad Temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de Baja expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará, según la tabla adjunta al personal obrero incluido en ámbito de aplicación del Convenio, y hasta que se declare la Invalidez Provisional o Permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y la retribución neta (sin P.A.P.) que para la actividad normal pudiera tener asignada su respectivo grado de calificación, referida a la jornada ordinaria o su parte proporcional correspondiente, con inclusión de los mismos conceptos pactados en el Anexo 1a, 1b, 2 y 4 y exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

% Complemento salarial IT Contingencia Común

	1º día de baja	2º día de baja	3º día de baja	4º día de baja	5º día de baja	A partir 6º día
1ª baja	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2ª baja	50%	50%	50%	50%	50%	100%
3ª baja	0%	50%	50%	50%	50%	100%
4ª baja	0%	0%	0%	0%	0%	100%

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Quedarán excluidas de la aplicación de esta tabla las bajas por enfermedad crónica definida por la seguridad Social, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y afecciones músculo-esqueléticas derivadas de estos. Los casos excepcionales podrán ser tratados en la Comisión de Absentismo.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1) La notificación de la situación de Incapacidad Temporal deberá hacerse al Departamento de RR.HH., al Servicio Médico o, en su defecto, al respectivo Jefe laboral, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

2) El parte médico oficial de Baja deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.

3) No tendrá validez a dicho efecto las justificaciones de Incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular, en todos los casos, únicamente surtirán efectos el citado documento oficial de Baja, la justificación del Servicio Médico de la Empresa o la del facultativo designado por ésta.

4) Si la Dirección de la Empresa lo estimase conveniente, el trabajador en situación de Incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el Consultorio de la Empresa o en el propio domicilio del trabajador.

5) La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de RR.HH., el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad del trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

6) El trabajador que, durante la situación de Incapacidad, precisara - a criterio de los Servicios Médicos de la Seguridad Social - tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente. En este caso, deberá dejar constancia por escrito de la dirección del consultorio Médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

7) Durante la situación de Incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el Departamento de RR.HH. o el Servicio Médico de la Empresa los

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

8) Cuando el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador a la actividad laboral, la Empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación del trabajador ante la Seguridad Social.

9) En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma 5), o bien el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiere haber dado lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la Seguridad Social para este tipo de Incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

**b)** El control de absentismo por este tipo de incapacidad y el devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por períodos de liquidación mensuales.

**c)** El personal que se halle hospitalizado por haber sufrido intervención quirúrgica percibirá en todo caso el complemento de la Empresa hasta el 100 %, desde el primer día de dicha situación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 12:**

### **FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA**

#### **1º.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de flexibilidad, para la vigencia del Convenio, de conformidad con los siguientes criterios:

a) Con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de quince sábados anuales por trabajador. Se trabajarán en horario de 6 a 22 horas, preferentemente en turno de 6 a 14 horas y un máximo de siete días en el turno de 14 a 22 horas, por las peculiaridades de la planta de Cantabria.

b) Cuando se necesite trabajar en sábado por la noche o domingo se realizará de forma voluntaria, pudiendo escoger el trabajador la compensación en una de las siguientes 4 modalidades:

1. Consideración de sábado productivo (Flexibilidad), incluyendo el día al banco de días y cobrando la parte proporcional de 89,53€
2. Cobrar horas extras.
3. Compensar las horas realizadas (1 hora =1,75 horas de descanso)
4. Generar un día de descanso y cobrar la diferencia de horas extras

En el supuesto de que el trabajador ya haya realizado los 15 días de flexibilidad anuales tendrá la opción de cobrar ese sábado noche o domingo como un día de flexibilidad (172,17€)

#### **2º.- BANCO DE DÍAS**

Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos veinticinco días hasta un máximo de treinta días por trabajador (-25+30). Se utilizará esta medida para procurar limitar en la medida de lo posible la utilización de Expedientes de Regulación.

a) La Dirección de la Empresa informará previamente a la Representación de los Trabajadores y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de una semana.

b) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado que se compensará de la siguiente manera:

- Si el saldo del banco está en negativo: el día trabajado de Flexibilidad servirá para recuperar dicho saldo negativo, abonándose 88,12 euros por cada día trabajado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Si el saldo del banco está en positivo o a cero y el banco no está en límite (+30) se abonará 88,12 euros y el día generado irá al banco de días, siempre sujeto a las condiciones descritas en el apartado a) del punto 1º Flexibilidad de Jornada, esto es, un máximo de 15 sábados anuales podrán ir al banco.

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el día de trabajo.

c) Los días positivos de descanso del Banco de días que no superen el límite (+30) estarán a disposición de la empresa para su disfrute, bien de forma individual o colectiva preavisando con una semana de antelación.

Existe la posibilidad de que el trabajador solicite a su mando el disfrute de estos días, siendo facultad de la Empresa el acceder o no a dicha solicitud, de acuerdo a criterios organizativos.

d) Dentro del banco de días se incluirán los días de exceso entre la jornada anual y los días de planta abierta, además a partir del 01.01.2019, se autoriza al disfrute, a voluntad del trabajador, del 50% de las horas acumuladas durante ese periodo en la bolsa de horas, procedentes de permisos retribuidos no disfrutados (Horas "L"). El disfrute de estas horas, a voluntad del trabajador, que se podrá disfrutar únicamente por días completos, estará regulado dentro de los siguientes términos, fuera de los cuales será potestad del mando la concesión de dichas horas de disfrute:

- Para el disfrute de estos, se deberá haber agotado previamente el saldo asignado de días de convenio (floating).
- El preaviso para el disfrute de esos días será de una semana de antelación y se tendrá en cuenta el orden de solicitud.
- El acumulado por taller (1,2, 3, Fusión, Verticales, Horizontales, Mantenimiento. Fundición, Mantenimiento. Mecanizado) para el disfrute de estas jornadas de 8 h, no podrá exceder de 3 trabajadores por área y día. Este cómputo (de 3 trabajadores) será exclusivo para mano de obra directa de línea (excluyendo líderes, preparadores, checkman, etc).
- Estos días no podrán ser disfrutados durante el mes de diciembre.
- El ciclo será de año natural. Por cada día generado, el mando repartirá entre los saldos "L" y "S" a partes iguales.
- Los días enteros del saldo de horas no disfrutado durante el año natural, saldo "L", el 31 de diciembre de cada año pasarán a engrosar el saldo del banco de días "S". Si hubiese una mitad (0,5), ésta permanecerá en el saldo "L".
- El disfrute de estos días se podrá llevar a cabo desde el mismo momento que se genera el derecho, siempre que se cumplan las condiciones indicadas anteriormente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

e) La bolsa individual no tiene límite temporal y, en todo caso, la bolsa será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la Compañía.

f) Todos los sábados declarados hábiles tendrán, al efecto de flexibilidad, el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

g) Los días de no trabajo que se disfruten a título colectivo tendrán su remuneración, sin merma económica, aunque el trabajador deberá realizar su correspondiente sábado.

h) Su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la Empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, San Juan, Semana Santa, Nochebuena, Nochevieja, fin de semana anterior a las vacaciones de verano y festividades navideñas pactadas en calendario).

i) Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los días de trabajo, siempre que ello no afecte a la producción global.

j) Si por cualquier circunstancia a un trabajador le coincide el día de trabajo y jornada especial o cuarto turno, será prioritaria la jornada especial o el cuarto turno.

k) En los turnos no rotativos se aplicará un máximo de dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

l) Esta Flexibilidad servirá para minimizar en la medida de lo posible la utilización de Horas Extras.

m) Las compensaciones de 89,53 euros y 172,17 euros fijadas para los supuestos de Flexibilidad Productiva se revalorizarán durante este convenio de acuerdo a lo estipulado en el Art.27 del mismo.

Excepcionalmente, a la firma del presente convenio los saldos negativos de flexibilidad superiores a -25 días, se regularizarán, quedando los mismos limitados a -25 días y +30 días. Estos saldos quedaran regularizados por el sistema.

La recuperación de estos saldos negativos durante la vigencia del Convenio podrá hacerse, a elección del trabajador, de las dos maneras siguientes:

- Tal y como se ha establecido en este Anexo 12.
- Deduciéndose dos días del saldo negativo por cada día trabajado de flexibilidad, sin que en tal caso se abone compensación económica alguna.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

### 3º.- BOLSA DE HORAS

Se acuerda el establecimiento de una bolsa de cuarenta horas obligatorias de trabajo. La bolsa de horas servirá para la recuperación de pérdidas de producción motivada por averías.

a) Una vez comenzada la jornada, cuando se produzca una avería en la línea o instalaciones de trabajo, los trabajadores, tanto de MOD como de estructura, de manera individual o colectiva se les podrá enviar a su domicilio siempre y cuando reste un mínimo de dos horas para la finalización de su jornada laboral. Si la avería se mantiene en el tiempo y se comunica a los trabajadores con antelación al inicio de su jornada, ese día de no trabajo se añadirá a la Bolsa de Horas, en caso de no avisar al trabajador y una vez iniciada su jornada éste la realizará completa.

Los trabajadores afectados por esta medida, cuando se les envíe a su domicilio percibirán las retribuciones normales de un día de trabajo, excluyendo la nocturnidad y cuarto turno.

b) La recuperación de las horas descritas en el punto anterior podrá realizarse con el límite máximo de 1 hora al día al inicio o al final de la jornada y en ningún caso podrán recuperarse durante el mismo día en que han sido generadas. Estas horas tendrán una compensación económica equivalente a la diferencia entre la hora extra y la hora ordinaria.

### **ANEXO NÚM. 13:**

#### SECCIONES SINDICALES

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a los Centros de Trabajo que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En materia de constitución y de representación de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

### **Funciones de los Delegados Sindicales.**

1°.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quienes representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

2°.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3°.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y por el Estatuto de los Trabajadores, a los miembros del Comité de Empresa.

4°.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados del Sindicato.

5°.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6°.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7°.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados del Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8°.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9°.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

10º.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa si la hubiera.

11.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes a partir de la finalización del desempeño del mismo.

12º.- Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas o implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de algún Centro de Trabajo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 14:**

**REGLAMENTO DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

**PRIMERO.- COMISION CALIFICADORA**

**A) FUNCIONES.-** La Comisión Calificadora tiene como misión principal la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero, subalterno, administrativo y técnico incluido en el ámbito personal del Convenio. Habida cuenta de que el sistema de valoración de puestos viene aplicándose de antiguo, la función de la Comisión se concretará en el mantenimiento de dicho sistema, mediante la valoración de los:

- puestos de trabajo de nueva creación
- puestos de trabajo donde se produzcan modificaciones técnicas, y
- puestos de trabajo cuya cualificación sea objeto de disconformidad.

El objeto de los trabajos de esta Comisión consiste en determinar la calificación de cada uno de los factores que intervienen en la valoración de los puestos de trabajo. A dicho fin, utiliza el Manual de Valoración correspondiente, facilitado por el Departamento de RR.HH. Los acuerdos sobre la asignación de grados en los factores integrantes de la valoración se adoptarán por votación de los miembros de la Comisión; en caso de que el resultado de la votación sea empate, decidirá la Dirección a la vista de los informes que cada parte en desacuerdo le remita en el plazo de diez días. De producirse acuerdo por votación mayoritaria, la Comisión aplicará la tabla de conversión de puntos por factor y, de conformidad con el resultado de esta operación, propondrá a la Dirección el grado de valoración que, a su criterio, conviene atribuir al puesto de trabajo objeto de la calificación.

**B) COMPOSICIÓN.-** La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Dirección.
- Tres representantes legales de los trabajadores (uno perteneciente al grupo laboral obrero, uno al técnico y otro al administrativo) miembros del órgano legal de representación del personal.

Uno de los representantes legales de los trabajadores dejará de ser convocado y de asistir a las reuniones de la Comisión, según los puestos que se valoren o recalifiquen.

En los casos de revisión solicitada por disconformidad del ocupante del puesto, la Comisión podrá ampliarse en dos miembros más, que actuarán como asesores, sin

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

voto: un representante de la Dirección (el Jefe de Sección, Servicio o Departamento en el que esté encuadrado el puesto a revisar) y un representante social (del grupo laboral al que se halle adscrito el ocupante del puesto de trabajo).

**C) FORMACIÓN.-** Los componentes de la Comisión estarán debidamente instruidos en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, al objeto de que puedan actuar de la forma más correcta y precisa en su cometido.

**D) FRECUENCIA DE LAS SESIONES DE TRABAJO.-** Las reuniones de la Comisión serán convocadas con la periodicidad o frecuencia que las necesidades de cada momento lo exijan o dentro de los diez días siguientes a la solicitud de una de las dos partes.

**E) NORMAS DE ACTUACIÓN.-** Tendrán preferencia, en cuanto a orden de prioridad, las valoraciones de los puestos de trabajo de nueva creación. Las que correspondan a puestos de trabajo modificados técnicamente o a solicitud de revisión por disconformidad se verificarán por riguroso orden cronológico de recepción.

Para la valoración de puestos la Comisión tendrá a la vista los siguientes documentos:

- Petición razonada de revisión, formulada por el ocupante del puesto (casos de disconformidad).

- Hoja de análisis o cuestionario del puesto de trabajo, firmados por el ocupante del puesto y con supervisión del Jefe del Departamento o Director correspondiente.

- Manual de valoración, distinto según se trate de obreros y subalternos o de técnicos y administrativos.

- Cuadros comparativos, por factores, de las valoraciones ya efectuadas.

Dado que la base fundamental de una correcta calificación la constituye una exhaustiva descripción de las funciones del puesto, los asesores - cuando intervengan - facilitarán la máxima información y su mejor colaboración.

La asignación del grado de cada factor será resultado del acuerdo adoptado tras la oportuna discusión por los componentes de la Comisión, procurando que sea unánime. Concluida la calificación de factores, los miembros permanentes de la Comisión procederán (de haberse producido acuerdo mayoritario) a aplicar la tabla de

conversión de puntos por factor, firmando, en cualquier caso, la hoja de calificación para su posterior envío a la Dirección. Al objeto de garantizar la libre expresión de los miembros de la Comisión, las discusiones deben entenderse privadas, debiendo guardarse el correspondiente secreto sobre lo comentado en las reuniones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

No se admitirán nuevas reclamaciones sobre la valoración de puestos que hubieran sido ya recalificados, salvo que las funciones del puesto hayan experimentado modificación.

**F) EFECTOS ECONÓMICOS DE LAS VALORACIONES.-** Las variaciones económicas que pudieran producirse como resultado de las valoraciones surtirán efectos, en los casos de revisión por disconformidad, desde la fecha de la solicitud presentada sin contar los períodos de tiempo en que la parte social no haya acudido sistemáticamente a las reuniones. Para los demás casos, los efectos serán según lo establecido en el punto siguiente.

Las valoraciones se consolidarán a los tres meses del efectivo desempeño del puesto, salvo que el factor experiencia haya sido valorado con distinta duración o que el Jefe del Departamento correspondiente comunique la plena y correcta realización de las funciones, antes de terminar dicho período.

## SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Según se trate de puestos de nueva creación, puesto modificado en sus funciones o puestos sobre cuya valoración exista disconformidad por parte del ocupante, se seguirán los siguientes trámites administrativos:

### A) PUESTO NUEVO O MODIFICADO EN SUS FUNCIONES

**PRIMERA FASE.-** Cuando se produzca la creación de un puesto o se modifique sus funciones de forma que pueda alterarse el grado de valoración que tenga asignado, el Jefe de Sección o de Departamento cumplimentará la solicitud de calificación y la remitirá al Departamento de RR.HH. Este facilitará un cuestionario al ocupante del puesto (si pertenece al área técnica o administrativa) o al analista (si el puesto es de subalterno u obrero). El cuestionario será cumplimentado en la forma descrita en el apartado "Primero E" de este Reglamento y, una vez conformado por el ocupante del puesto y por el Jefe del Departamento correspondiente, se devolverá al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión de Valoración, señalando fecha y hora para la reunión, con expresión de los puestos a valorar.

**SEGUNDA FASE.-** La Comisión, a la vista de la descripción del puesto y con la ayuda del manual correspondiente y de los cuadros comparativos de las valoraciones ya efectuadas y en vigor ( por Secciones o Departamentos, general por cada factor y resumen total por Secciones y Departamentos, jerarquizado este último por grados y puntos), determinará los grados de cada factor de la hoja de calificación ponderándolos debidamente y, si hay acuerdo, aplicando la tabla de conversión de puntos por factor, señalará la puntuación global del puesto e indicará el grado de valoración que, a su criterio, le corresponde, una vez analizado el encuadramiento del puesto y su jerarquización dentro del cuadro comparativo y estudiadas las posibles desviaciones que pudieran derivarse de la valoración efectuada. La Comisión propondrá al Departamento

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

de RR.HH. el resultado final de la valoración para su reconocimiento y efectos económicos que pudieran corresponder.

**TERCERA FASE.-** El Departamento de RR.HH. resolverá con carácter definitivo, comunicando al Departamento de origen el grado de valoración atribuido al puesto. El Departamento de origen dará cuenta inmediatamente al Departamento de RR.HH. del nombre de los ocupantes, a quienes se notificará el resultado definitivo de la valoración, resultado que el Departamento de RR.HH. anotará asimismo en su registro o archivo.

#### **B) VALORACIONES A REVISAR POR DISCONFORMIDAD**

**PRIMERA FASE.-** Quienes se hallaren interesados en la revisión de la valoración del puesto que ocupan, solicitarán del Jefe de su Sección o Departamento el impreso de solicitud de revisión, cumplimentando la parte que corresponda y devolviéndolo a dicho Jefe.

El Jefe de Departamento, previa las oportunas comprobaciones, remitirá el impreso, con sus comentarios, al Departamento de RR.HH., cuando considere fundamentada la revisión. En caso contrario, devolverá - a ser posible dentro de los diez días siguientes - el impreso al trabajador por medio del Jefe de Sección, quien le razonará los motivos de su inadmisión.

El trabajador, si así lo estimara conveniente, podrá dirigirse a sus legales representantes y entregarles el impreso rechazado.

Si dichos representantes consideran razonable la solicitud formulada, la cursarán sellada y fechada al Departamento de RR.HH.I. Si, por el contrario, la desestimaran, comentarán con el interesado su denegación. El trabajador, en este último caso, quedará en libertad de plantear su problema ante la Autoridad Laboral competente.

**SEGUNDA FASE.-** Admitida la solicitud de revisión, se seguirán los mismos trámites que se indicaron en el punto anterior (primero).

**TERCERA FASE.-** Recaída la resolución definitiva sobre la revisión efectuada, se seguirá el mismo trámite previsto para esta fase en el punto primero.

#### **TERCERO.- NORMAS COMPLEMENTARIAS**

Trimestralmente el Departamento de RR.HH. publicará en los tablones de anuncios los puestos de trabajo pendientes de ser estudiados por la Comisión Paritaria de Valoración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 15:**

### **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Sección 1ª.- Análisis y Valoración de tareas. Manuales de Valoración de Puestos de Trabajo.**

**1. Objeto:** El análisis y valoración de tareas tiene por objeto el conocimiento y la tasación de las funciones que, en su conjunto, constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo y la definición consiguiente de su ordenación en el conjunto de puestos de trabajo.

**2. Manuales de Valoración:** Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos manuales de valoración: uno de ellos para los puestos de trabajo de operarios (incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica) y otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada y mencionada Ordenanza).

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante de la adscripción del trabajador al grupo profesional correspondiente y de la correcta elección del Manual que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Los conceptos utilizados en los dos manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican en el apartado siguiente:

A) **Manual de valoración de puestos de operarios:** Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo de operarios son los siguientes:

B)

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

c) **Responsabilidad sobre**

- Equipo o utillaje
- Material y productos
- Seguridad de terceros
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

B) **Manual de Valoración de puestos de trabajo de los empleados:** Para la valoración de los puestos de trabajo de los empleados se han tenido en cuenta los siguientes factores o criterios:

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

c) **Responsabilidad sobre**

- Errores
- Datos confidenciales
- Trato con tercero
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Los Manuales de Valoración de puestos de trabajo que se viene ya aplicando y se acompañan, señalados como anexos nº 15 y 16, se consideran parte integrante de este Convenio Colectivo.

Sección 2ª. **Resultado y aplicación de las valoraciones**

**1. Tabla de puntos por cada factor o criterio:** A cada uno de los valores de cada factor o criterio que por la valoración del puesto de trabajo corresponda se asignará la puntuación que figura en la tabla que se acompaña como apéndice a este anexo, que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

La valoración total que con ello se determine señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de establecer - expresada en grados de valoración - una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

**2. Cuadro de valoraciones de las tareas de los puestos de trabajo:** Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, según criterio más conveniente para la actual estructura de la Empresa y a tenor de las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grados de valoración:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto</u>	<u>Grado de valoración</u>
Hasta 133 puntos .....	1
De 134 a 152 " .....	2
De 153 a 171 " .....	3
De 172 a 190 " .....	4
De 191 a 209 " .....	5
De 210 a 228 " .....	6
De 229 a 247 " .....	7
De 248 a 266 " .....	8
De 267 a 285 " .....	9
De 286 a 304 " .....	10
De 305 a 323 " .....	11
Más de 324 " .....	12

**3. Condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad:** Las antedichas condiciones son tenidas en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo y en la consiguiente asignación de grado, por lo que su posible existencia en ningún caso dará lugar a la percepción de plus específico por las mismas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**4. Tabla de conversión de puntos resultantes de la valoración de factores relativos al criterio de "capacidad y conocimientos" (instrucción, experiencia e iniciativa) para la determinación del grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social:** De conformidad con lo prevenido en el artículo 15 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

<u>Puntuación total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa</u>	<u>Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social</u>
<b>A) <u>Grupo profesional de operarios</u></b>	
- Profesionales de oficio, especialistas y peones:	
Hasta 45 puntos .....	10
de 46 a 105 puntos .....	9
106 o más puntos .....	8
- Subalternos	
Todos los puestos .....	6
<b>B) <u>Grupo profesional de empleados</u></b>	
- Administrativos	
Hasta 110 puntos .....	7
111 o más puntos .....	5
Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección .....	3
- Técnicos (en todas sus variedades)	
Hasta 118 puntos .....	7
De 119 a 180 puntos .....	5
181 o más puntos .....	4
Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección .....	3
Técnicos con titulación reconocida por la Dirección:	
Titulados superiores .....	1
Titulados medios .....	2

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Sección 3ª. **Comisión Mixta Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo:**  
El Reglamento de la Valoración de los Puestos de Trabajo que se viene ya aplicando y se acompaña, señalado como anexo nº 14, se considera parte integrante de este Convenio Colectivo.

## APÉNDICE

### - VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

(Tabla de puntos según grados de asignación a cada factor o criterio en los Manuales de valoración de Puestos de Trabajo).

	<u>Número de puntos asignados</u>	
	<u>Manual VPT de operarios</u>	<u>Manual VPT de empleados</u>
<b>A) <u>CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS</u></b>		
<b>1. <u>Factor de Instrucción:</u></b>		
- Grado 1º .....	14	14
- " 2º .....	28	28
- " 3º .....	42	42
- " 4º .....	56	56
- " 5º .....	70	70
- " 6º .....	-	84
- " 7º .....	-	98
- " 8º .....	-	112
<b>2. <u>Factor de Experiencia:</u></b>		
- Grado 1º .....	11	11
- " 2º .....	20	20
- " 3º .....	30	30
- " 4º .....	42	42
- " 5º .....	61	61
- " 6º .....	75	75
- " 7º .....	86	86
- " 8º .....	105	105
- " 9º .....	128	128
- " 10º .....	141	141
- " 11º .....	150	150

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

3. Factor de Iniciativa:

- Grado 1º .....	14	14
- " 2º .....	28	28
- " 3º .....	42	42
- " 4º .....	56	56
- " 5º .....	70	70
- " 6º .....	-	84
- " 7º .....	-	98
- " 8º .....	-	112

B) ESFUERZOS APORTADOS

4. Factor de Esfuerzo Físico

- Grado 1º .....	7	7
- " 2º .....	14	14
- " 3º .....	21	21
- " 4º .....	28	28
- " 5º .....	35	35

5. Factor de Esfuerzo Mental y Visual

1. Para operarios

<u>Asignación Mental</u>	<u>- Asignación Visual</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
A .....	8	12	16	20	24
B .....	12	16	20	24	28
C .....	16	20	24	28	32
D .....	20	24	28	32	36
E .....	24	28	32	36	40

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

2. Para empleados

<u>Asignación Mental</u>	<u>- Asignación Visual</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
A .....	8	12	16	20	24
B .....	12	16	20	24	28
C .....	16	20	24	28	32
D .....	20	24	28	32	36
E .....	24	28	32	36	40
F .....	28	32	36	40	44
G .....	32	36	40	44	48

Número de puntos asignados

Manual VPT de <u>operarios</u>	Manual VPT de <u>empleados</u>
-----------------------------------	-----------------------------------

C) RESPONSABILIDADES

6. Factor de responsabilidades

sobre:

- EQUIPO Y UTILLAJE (operarios)

- ERRORES (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

7. Factor de responsabilidades

sobre:

- MATERIAL Y PRODUCTOS (operarios)

- DATOS CONFIDENCIALES (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

8. Factor de responsabilidades

sobre:

- SEGURIDAD DE TERCEROS (operarios)

- TRATO DE TERCEROS (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

9. Factor de responsabilidades

sobre:

- TRABAJO DE OTROS

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

D) CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO

- Grado 1º .....	10	10
- " 1.5 .....	15	15
- " 2º .....	20	20
- " 2.5 .....	28.5	28.5
- " 3º .....	37	37
- " 3.5 .....	46	46
- " 4º .....	56.5	56.5
- " 4.5 .....	70	70
- " 5º .....	84	84

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

11. Factor de RIESGOS INEVITABLES  
(para operarios y empleados):

<u>Gravedad del accidente</u>	<u>Probabilidad de que ocurra</u>		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
A .....	5	10	15
B .....	10	15	20
C .....	15	20	25
D .....	20	25	30

Nota.- Los factores 1, 3, 4 y 10 permiten asignar fracciones de medio grado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 16:**

**MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS**

**DE TALLERES**

**OPERARIOS**

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

## INDICE

### CAPACIDAD:

Factor nº 1.- INSTRUCCION

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

### ESFUERZO:

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### RESPONSABILIDAD:

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O  
UTILLAJE

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL  
O PRODUCTO

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD  
DE OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS  
DE OTROS

### CONDICIONES:

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

### Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN

#### DEFINICIÓN

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

#### ASIGNACIÓN

- Grado 1°
- 1 - Recibir instrucciones verbales
  - 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control
  - 3 - Saber leer y escribir (aunque no se precise en este puesto)
  - 4 - Comprobar dimensiones con lecturas simples (milímetros o grados)
  - 5 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos
- Grado 2°
- 1 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas
  - 2 - Cuatro reglas en operaciones sencillas
  - 3 - Cambiar herramientas u otros útiles de trabajo
  - 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo
  - 5 - Interpretación de dibujos de despiece (hasta tres vistas)
- Grado 3°
- 1 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo
  - 2 - Cuatro reglas, decimales e incluso quebrados
  - 3 - Conocimientos prácticos de mecánica, electricidad u otra tecnología
  - 4 - Conocimiento de materiales, métodos o herramientas
  - 5 - Preparación completa de máquinas automáticas para producción en serie
- Grado 4°
- 1 - Cálculo completo: cuatro reglas, decimales e interpretación de manuales prácticos del taller
  - 2 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo y adaptación en campo especializado
  - 3 - Desarrollar, trabajos de los que solo se dispone del método general
  - 4 - Interpretación de dibujos de despiece complicados (completos)
  - 5 - Conocimientos sólidos y diversificados de mecánica o electricidad

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 5°
- 1 - Dos años de enseñanza superior y amplia instrucción adicional
  - 2 - Conocimientos profundos del dibujo y su desarrollo
  - 3 - Especial habilidad por tener que medir estrechísimas tolerancias
  - 4 - Preparación de máquinas o trabajos de los cuales no existen antecedentes

**Factor nº 2 - EXPERIENCIA**

DEFINICIÓN

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad

ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

Grado	1°	.....	hasta	1 mes
"	2°	.....	de 1 a	3 meses
"	3°	.....	de 3,1 a	6 meses
"	4°	.....	de 6,1 a	12 meses
"	5°	.....	de 12 a	18 meses
"	6°	.....	de 18 a	24 meses
"	7°	.....	de 24 a	36 meses
"	8°	.....	de 36 a	60 meses
"	9°	.....	de 60 a	84 meses
"	10°	.....	de 84 a	120 meses
"	11°	.....	más de	120 meses

**Factor nº 3 - INICIATIVA**

DEFINICIÓN

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación

ASIGNACIÓN

- Grado 1
- 1 - Tareas que requieren poca o ninguna planificación o decisión
  - 2 - Tareas simples repetitivas o de rutina
  - 3 - Recibe instrucciones verbales exactas
  - 4 - Trabajo bajo estrecha supervisión

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 2°
- 1 - Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta cantidad de discernimiento
  - 2 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos rutinarios sencillos
  - 3- Decidir cuándo un trabajo sencillo está satisfactoriamente terminado
  - 4 - Clasificar material según tamaño, peso o apariencia

- Grado 3°
- 1 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancias y secuencias de operaciones o causas análogas
  - 2 - Decidir el utillaje necesario para efectuar un trabajo determinado
  - 3 - Decidir cuándo un trabajo complicado está satisfactoriamente terminado
  - 4 - Existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general. El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de operaciones.

- Grado 4°
- 1 - Plan de ejecución de un trabajo complicado e inhabitual, del que se dispone sólo del método general
  - 2 - Decisiones que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos
  - 3 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas, para las que no existen aún en la empresa procedimientos establecidos
  - 4 - Trabajos en que es difícil recibir instrucciones del superior.

- Grado 5°
- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general
  - 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
  - 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

#### **Factor nº 4 - ESFUERZO FÍSICO**

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o sentado o voluntad	De pie > 20%T ó Algo incómodo <20%T	Algo incómod > 20% T o Incómodo < 20% T	Incómoda>20% ó Muy incómoda < 20% T	Muy Incómodo >20% T
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T					
5-15 kg.>20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15-25 kg<20%T					
15-25 kg>20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
25-35 kg.<20%T					
25-35 kg.>20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
> 35 kg. < 20%T					

**Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL**

DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.

B.- Concentración ligera más del 20% del T o media menos del 20%

C.- Concentración media del 20% al 60% del T.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.

E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Asignación : VISUAL

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

#### **Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE**

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a instalaciones, máquinas, útiles, herramientas y consecuencias en la producción.

##### ASIGNACIÓN

###### Grado 1

Puesto de trabajo compuesto por elementos manuales mecánicos simples, en el que la negligencia del ocupante produce escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

###### Grado 2

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas típicas en el que la negligencia del ocupante provocaría un gasto no muy importante y su repercusión en la marcha de la producción no ocasionaría graves trastornos.

###### Grado 3

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares, especiales, o equipos de señalada complejidad que requieren un cuidado constante en su funcionamiento. La negligencia del ocupante provocaría un gasto importante pudiendo alterar la marcha de la producción.

###### Grado 4

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares de procesos múltiples y de gran complejidad que exigen del ocupante especiales cuidados

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

en su funcionamiento. La negligencia del ocupante podría alterar el proceso de producción en forma significativa.

Grado 5

Puesto de trabajo en el que por sus especiales características, la negligencia del ocupante en la conducción de su equipo provocaría daños costosos sobre el mismo y alteraría de forma muy importante la marcha de la producción, significando considerables pérdidas.

**Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O PRODUCTO**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a la materia prima que utiliza, productos que fabrica y consecuencias en la producción.

ASIGNACIÓN

Grado 1

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante presenta pocas posibilidades de dañar la calidad del producto, ocasionando escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar materiales o productos cuyo valor sería de cierta importancia, ocasionando asimismo ligera alteración en el proceso de la producción.

Grado 3

Puesto de trabajo en el que la actuación del ocupante debe ser especialmente cuidadosa, pues su negligencia, además de inutilizar materiales de costo elevado, alteraría el proceso de producción en forma importante.

Grado 4

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar grandes cantidades de productos que fabrica, ocasionando serios perjuicios de índole económica y graves repercusiones en el proceso de la producción.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Grado 5

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante, además de inutilizar materiales de coste muy elevado, ocasionando graves pérdidas, incidiría sobre el proceso de la producción en forma irreparable.

**Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los accidentes que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a otros obreros, en el supuesto de que éstos últimos respeten las reglas de seguridad establecidas.

ASIGNACIÓN

Grado 1° - Puesto de trabajo aislado o no peligroso.

- " 2° - Trabajo con un cuidado normal para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son leves.
- " 3° - Necesita la observación de reglas de Seguridad establecidas, para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son menos graves.
- " 4° - Cuidado constante para evitar accidentes a otros producidos por la peligrosidad propia del trabajo. Los accidentes posibles son graves.
- " 5° - La seguridad de otros depende exclusivamente de la actuación correcta del ocupante del puesto: su poco cuidado puede provocar accidentes fatales a otros.

**Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS DE OTROS**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros obreros dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto de trabajo, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del equipo y de la sección.

La colaboración entre varios productores o la presencia de un ayudante para manejar objetos pesados, no deben tomarse en consideración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

#### ASIGNACIÓN

Grado 1º - 1 - Responsable sólo de su propio trabajo

- " 2º - 1 - Trabajar con un ayudante  
2 - Instruir o dirigir el trabajo de hasta dos peones o un especialista.
- " 3º - 1 - Instruir, coordinar y dirigir el trabajo de tres a cinco peones o especialistas en trabajos variados  
2 - Dirección de un grupo de hasta diez peones o especialistas efectuando trabajos variados  
3 - Instruir o dirigir a tres oficiales en trabajos variados.
- " 4º - 1 - Responsable del trabajo de diez peones o especialistas en trabajos variados  
2 - Responsable del trabajo de seis oficiales en trabajos variados  
3 - Dirigir un grupo de hasta 25 obreros efectuando el mismo trabajo.
- " 5º - 1 - Responsable del trabajo de 15 peones o especialistas en trabajo variados  
2 - Responsable del trabajo de 7 o más oficiales en trabajos variados  
3 - Dirigir un grupo de más de 25 obreros efectuando distinto trabajo.

#### Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

##### DEFINICIÓN

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

##### Condiciones ambientales

Luz insuficiente	Calor, frío, intemperie
Luz fatigante	Humedad
Luz deslumbrante	Atmósfera polvorienta
Olores desagradables	Suciedad, grasas
Vapor de agua	Acidos, vibraciones
Vapor de ácidos	Ruidos, sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de refrigerantes	Confinamiento
Humos, gases, emanaciones	

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

#### Uso de Protecciones

Máscara, lentes, casco, pantalla  
Delantales rígidos, guantes  
Calzado especial, mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

#### ASIGNACIÓN

Grado 1º - Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de Oficinas.

- " 2º - Trabajos en puestos de ambientes ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno sólo de ellos en grado moderado.  
Ambiente normal en máquina de taller.
- " 3º - Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso.  
Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- " 4º - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso o de uno sólo de ellos en grado muy elevado.  
Trabajos a la intemperie.
- " 5º - Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables

#### **Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES**

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra

**Gravedad del Accidente**

A. ACCIDENTES LEVES

Requiere un tratamiento de primera asistencia.  
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

B. ACCIDENTES MENOS GRAVES

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.  
Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

C. ACCIDENTES GRAVES

Expuestos a daños cuya duración exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.  
Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis

D. ACCIDENTES GRAVÍSIMOS

Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

**Probabilidad de que ocurra**

DEFINICIÓN

La probabilidad de que ocurra será en función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

Asignación

1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

2. Probabilidad media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

VI Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NÚM. 17:**

**MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS**

**ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS**

**EMPLEADOS**

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

V Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

## INDICE

### CAPACIDAD:

Factor nº 1.- INSTRUCCIÓN :

- a) Caso de los Administrativos
- b) Caso de los Técnicos

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

### ESFUERZO:

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### RESPONSABILIDAD:

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS  
CONFIDENCIALES

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTOS CON  
OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS

### CONDICIONES:

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

### Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN

#### CASO DE LOS ADMINISTRATIVOS

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

##### ASIGNACIÓN

###### Grado 1º:

- 1 - Recibir instrucciones verbales
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

###### Grado 2º:

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y que-brados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos de trabajos de oficina, tales como: estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

- 2 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc.
- 2 - Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
- 3 - Prácticas en trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

Grado 4º:

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría).
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de administración, contabilidad, compras.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, contabilidad, administración, dominio profundo de un idioma extranjero, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º:

- 1 - Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Dominio profundo de técnicas contables (Contabilidad general, costos, control presupuestario) técnicas comerciales (gestión de compras y clientes, etc.) interpretación legislación social, técnicas de organización administrativa.
- 3 - Práctica de administración industrial, control de oficinas administrativas, contables o financieras.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6°:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (Abogado, Economista, Ingeniero, Químico, etc.)

Grado 7°:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8°:

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

#### **Factor nº 1 - INSTRUCCIÓN**

#### **CASO DE LOS TÉCNICOS**

#### **DEFINICIÓN**

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### ASIGNACIÓN

##### Grado 1º:

- 1 - Recibir instrucciones verbales.
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

##### Grado 2º:

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

##### Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de reglas de cálculo.
- 2 - Conocimientos de materiales, métodos y herramientas.
- 3 - Conocimientos de orden práctico de mecánica, electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Elemental u Oficialía industrial.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 4º:

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigo-nometría, geometría). Manejo de aparatos de medida de precisión.
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de taller y conocimiento profundo del dibujo de taller.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º:

- estadísticas.
- 1 - Conocimiento de técnicas de probabilidades,
  - 2 - Vastos conocimientos de mecanización, electricidad u otra tecnología.
  - 3 - Práctica de administración industrial, control y técnica de producción, control de oficinas técnicas o especializadas.
  - 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6º:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.)

Grado 7º:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 8º:

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de Empresas u otras especialidades.

### Factor nº 2 - EXPERIENCIA

#### DEFINICIÓN

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

Grado 1º.....	hasta	1 mes
" 2º.....	de 1 a	3 meses
" 3º.....	de 3,1 a	6 meses
" 4º.....	de 6,1 a	12 meses
" 5º.....	de 12 a	18 meses
" 6º.....	de 18 a	24 meses
" 7º.....	de 24 a	36 meses
" 8º.....	de 36 a	60 meses
" 9º.....	de 60 a	84 meses
" 10º.....	de 84 a	120 meses
" 11º.....	más de	120 meses

### Factor nº 3 - INICIATIVA

#### DEFINICIÓN

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

- 7 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### ASIGNACIÓN

##### Grado 1º:

- 1 - Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas
- 2 - Tareas que requieren ninguna o poca planificación
- 3 - Tareas que requieren ninguna o poca decisión
- 4 - Tareas en las que no deciden si están satisfactoriamente terminadas.

##### Grado 2º:

- 1 - Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento
- 2 - Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácil-mente deducibles
- 3 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos
- 4 - Decidir cuándo su trabajo está satisfactoriamente terminado.

##### Grado 3º:

- 1 - Tareas de complejidad media para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general
- 2 - El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones
- 3 - Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad
- 4 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia, etc.

##### Grado 4º :

- 1 - Trabajos complicados de los que sólo se dispone del método general, siendo difícil recibir instrucciones del superior

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

2 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas para las que no existen aún en la empresa procedimientos muy establecidos

3 - Tareas que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.

Grado 5°:

1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general

2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos

3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Grado 6°:

1 - Decidir en puestos de mando, sobre tareas complejas en situaciones nuevas, afectando a la totalidad del Departamento y asumiendo la responsabilidad consiguiente.

2 - Decisión delegada sobre situaciones complicadas que dan lugar al desarrollo de nuevos métodos o procedimientos, y cuya responsabilidad será asumida sin supervisión previa, por el Jefe del Departamento.

Grado 7°:

1 - Reservado para puestos de mando, en los cuales es necesario constantemente hacer frente y decidir importantes cuestiones.

Las decisiones que se tomen implican una acción y responsabilidad considerable.

2 - Trabajo técnico representando muchos nuevos problemas que requieren la aplicación de una habilidad extraordinaria en la especialidad

Grado 8°:

1 - Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planos y programas importantes de Empresa.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### Factor nº 4 - ESFUERZO FÍSICO

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

##### ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración	De pie o sentado o voluntad	De pie > 20%T ó Algo incómodo <20%T	Algo incómod > 20% T o Incómodo < 20% T	Incómoda>20% ó Muy incómoda < 20% T	Muy Incómodo >20% T
Peso Duración					
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T					
5-15 kg.>20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
15-25 kg<20%T					
15-25 kg>20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
25-35 kg.<20%T					
25-35 kg.>20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
> 35 kg. < 20%T					

#### Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

- 10 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.

B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%

C.- Concentración media del 20% al 60% del T.

T. D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.

E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Asignación : VISUAL

1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.

2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.

3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.

4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.

5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

#### **Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES**

##### **DEFINICIÓN**

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiesen ocurrir por falta de cuidado o atención, o por falta de discernimiento. Valorar no sólo las consecuencias de la reparación inmediata del error sino también la repercusión en la marcha de la Empresa. No tomar valores extremos sino una media basada en lo que puede esperarse como normal. Para valorar correctamente este factor, debe tenerse en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### ASIGNACIÓN

##### Grado 1°

- Los errores pueden ser descubiertos fácilmente y la corrección es fácil e implica escasas pérdidas.

##### Grado 2°

- La mayoría de los trabajos están sujetos a comprobación o son revisados en operaciones subsiguientes antes de salir del Departamento. Los errores pueden causar pérdidas del tiempo y dificultades en las comprobaciones.

##### Grado 3°

- Los errores si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de cierta importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

##### Grado 4°

- Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de gran importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

##### Grado 5°

- Errores difíciles de descubrir pudiendo ocasionar paros, pérdidas internas de tiempo, material o de utillajes, o penalidad importante de un cliente. Las consecuencias del error son importantísimas, pero pueden ser atenuadas por la futura acción del superior.

##### Grado 6°

- Los errores pueden provocar paros, retrasos serios o falta de materiales vitales, errores en proyectos de ampliación o en trabajos de experimentación, que den lugar a exceso de inversiones. Pueden ser también causa de pérdida de prestigio o penalidades importantes.

- 12 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 7°

- Puestos que afectan directamente a la marcha de la Empresa. Los errores pueden ocasionar pérdidas financieras importantes. Las decisiones están sujetas a poca o ninguna comprobación y los errores no pueden ser corregidos excepto después de largo tiempo y a un coste muy elevado.

Grado 8°

- Puestos en los que las decisiones que se toman son de vital importancia para el futuro de la Empresa y sobre los cuales es imposible ejercer ninguna supervisión. En caso de error, quedaría dicho futuro seriamente comprometido.

**Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad de la discreción sobre datos confidenciales, considerándose la clase de información de que se trata y el perjuicio que una indiscreción podría ocasionar al funcionamiento de la Empresa, al ambiente de la misma, o a las relaciones con otras empresas.

ASIGNACIÓN

Grado 1°

- No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 2°

- Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.

Grado 3°

- Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.

Grado 4°

- Acceso frecuente o trabajo normal con datos confidenciales, cuya revelación podría causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la Empresa.

- 13 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 5°

- Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.

Grado 6°

- Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.

Grado 7°

- Completo acceso a informaciones, planos y estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.

Grado 8°

- Puestos de mando para los cuales son necesarias personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la Empresa.

**Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTO CON OTROS**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la Empresa. Debe considerarse la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos, y si estos suponen el dar o recibir información. Considérense también los contactos si están destinados a influir en otras personas que compren, vendan suministros, o acepten, algo de valor para la Empresa.

ASIGNACIÓN

Grado 1°

- Puestos en que el ocupante solo está en contacto con sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 2°

- El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa por medio del teléfono o personalmente.

Grado 3°

- Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la Empresa por estar sujetos a revisión.
- Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.

Grado 4°

- Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la Empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.
- Contactos con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.

Grado 5°

- Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamentos o empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

Grado 6°

- El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados de la propia Empresa o con responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.

Grado 7°

- Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la Empresa.

- 15 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Grado 8°

- Puesto directivo de cuyas relaciones dimanen trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

#### **Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS**

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros empleados, dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto, de modo que se obtenga el mayor rendimiento global del departamento. También mide la responsabilidad de formar y manejar personal y mantener un buen clima de trabajo.

##### ASIGNACIÓN

Grado 1°

- Responsable de su propio puesto de trabajo.

Grado 2°

- Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50% o más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.

Grado 3°

- Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.

Grado 4°

- Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.

Grado 5°

- Igual que el grado 4° hasta 100 personas.

Grado 6°

- Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción, mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción del

- 16 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.

Grado 7°

- Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.

Grado 8°

- Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

#### Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

##### DEFINICIÓN

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los incrementos del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

##### Condiciones ambientales

Luz insuficiente	Calor, frío, intemperie
Luz fatigante	Humedad
Luz deslumbrante	Atmósfera polvorienta
Olores desagradables	Suciedad, grasas
Vapor de agua	Acidos, vibraciones
Vapor de ácidos	Ruidos, sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de refrigerantes	Confinamiento
Humos, gases, emanaciones	

##### Uso de Protecciones

Máscara, lentes, casco, pantalla  
Delantales rígidos, guantes  
Calzado especial, mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

- 17 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### ASIGNACIÓN

- Grado 1º -  
Oficinas. Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de
- " 2º -  
Trabajos en puestos de ambientes ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos periodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado.  
Ambiente normal en máquina de taller.
- " 3º -  
Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso.  
Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- " 4º -  
Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso o de uno sólo de ellos en grado muy elevado.  
Trabajos a la intemperie.
- " 5º -  
Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables

#### Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

- 18 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra

**Gravedad del Accidente**

A. Accidentes leves

Requiere un tratamiento de primera asistencia.

Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

B. Accidentes menos graves

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.

Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

C. Accidentes graves

Expuestos a daños cuya duración exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.

Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis

D. Accidentes gravísimos

Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

**Probabilidad de que ocurra**

**DEFINICIÓN**

La probabilidad de que ocurra será en función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

- 19 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

#### ASIGNACIÓN

##### 1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

##### 2. Probabilidad media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

##### 3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**ANEXO NÚM. 18:**

PLAN  
DE  
IGUALDAD

INDICE:

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- DIAGNOSTICO.
- 3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.
- 5.- COMISIÓN DE IGUALDAD.
- 6.- AGENTE DE IGUALDAD.
- 7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.
- 8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.
- 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.
- 11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- 12.- COMUNICACIÓN.
- 13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
- 14.- FORMACIÓN.
- 15.- CRONOGRAMA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.- INTRODUCCIÓN

Fomentar una mayor igualdad entre géneros es algo a lo que están llamados a aportar todos los estamentos de la sociedad, desde las instituciones públicas a la sociedad civil y, por supuesto, las empresas.

Tanto Nissan como la Representación de los Trabajadores estamos comprometidos con el impulso de la igualdad y deseamos contribuir a una sociedad más igualitaria donde hombres y mujeres compartan los mismos derechos y oportunidades tanto en el ámbito profesional como en el familiar y personal.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

A esta voluntad se añade el hecho de que el sector de la Automoción, un sector mayoritariamente masculinizado por sus condicionantes históricos, es uno de los que más oportunidades de mejora presentan en este sentido.

Se ha establecido el marco legal que pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, contra la violencia de género y/o machista así como la garantía de mejorar la seguridad y salud para las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Tal marco se refiere a:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- RD 298/2009, de 6 de marzo, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto la Representación de los Trabajadores y de la Empresa acordaron la elaboración de un Plan de Igualdad donde se abordan todas las materias que afectan a este tema desde las políticas de Recursos Humanos, hasta la Prevención, la Vigilancia de la Salud y la Comunicación.

Las medidas que el Plan promueve son un primer paso firme en nuestra apuesta por la Igualdad y nacen como consecuencia de un diagnóstico sobre nuestra realidad organizativa. Por ello, van encaminadas a incidir en aquellos temas donde resulta más prioritaria una actuación.

El Plan se enmarca en los principios de:

- Igualdad: garantizar siempre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Paridad: avanzar en la máxima representación paritaria entre géneros.
- Dignidad: velar por la dignidad de todas las personas sin exclusión por razón alguna.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

El Plan de Igualdad se caracteriza por:

- Su enfoque integral: El Plan tiene el objetivo de incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- Su vocación transversal: Persigue la incorporación del principio de la igualdad en todos los niveles de la estructura empresarial y áreas de gestión de la organización.
- Su carácter dinámico y flexible: Es progresivo y se adapta a las necesidades concretas y a las posibilidades reales de la empresa. La realidad de la empresa va cambiando y adaptándose a las nuevas circunstancias, por lo tanto el Plan también se ajustará a las nuevas necesidades.
- Su coherencia: Responde a las necesidades detectadas en la fase de diagnóstico se ajusta a los objetivos fijados a partir de este.

El Plan se publica tras la negociación entre la Comisión de Igualdad y los representantes de la Empresa, los cuales acuerdan:

Primero: Aprobar el Plan de Igualdad de NMISA que entrará en vigor en la fecha de su firma.

Segundo: Dar traslado del presente Acuerdo a todos los Comités de Empresa, para su validación e inclusión, si procede, en los distintos Convenios Colectivos.

Tercero: Difundir el contenido de este Plan a todos los trabajadores y trabajadoras de NMISA.

## 2.- DIAGNÓSTICO

Anualmente se facilitará a la Comisión de Igualdad que se regula en el apartado 5 información actualizada sobre la situación de la Compañía en materia de igualdad, que se centrará en los siguientes puntos:

1. Características de la plantilla.
2. Promociones.
3. Retribución.
4. Formación.
5. Sensibilización y Comunicación.

La Comisión de Igualdad, a la vista de la información facilitada, emitirá un informe de diagnóstico sobre la situación.

El diagnóstico inicial se entregará a la Comisión en el plazo de un mes a contar desde la firma del Plan.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

### 3.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de NMISA nace con la finalidad última de buscar la igualdad de oportunidades real y efectiva de todos los trabajadores y trabajadoras, y está dirigido a todos los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla.

El Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación y tiene los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, especialmente en aquellos donde se hallen más subrepresentadas, fomentando la paridad entre los géneros y reduciendo las desigualdades que pudieran darse.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a minimizar desigualdades que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
- Promover medidas que nos permitan avanzar en el fomento de una mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Fomentar el uso de la comunicación no sexista tanto en el lenguaje como en las imágenes, y tanto en la comunicación interna como en la corporativa.
- Sensibilizar a todas las personas sobre la importancia de la promoción de la igualdad y difundir todos los avances que se den en esta materia.

### 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de NMISA.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y podrá ser modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

- 24 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 5.- LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad o "Comisión de Igualdad", que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica.

### 5.1.- ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva su intervención.
- Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria, con la ratificación del Comité de Empresa.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.
- En la fase de seguimiento, concretamente, se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles acciones futuras.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En el Plan de Igualdad de Nissan Motor Ibérica los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de una mayoría cualificada de las tres cuartas partes.

#### 5.2.- MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### 5.3.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad de Nissan Motor Ibérica será paritaria y habrá una comisión por cada Centro de Trabajo. Estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales, que serán designados/as por dichas partes, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: Personal con poder de decisión y con formación en igualdad.

Por la parte sindical: Un representante por cada sindicato. Serán pertenecientes al Comité de Empresa.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin voto. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a las reuniones de la Comisión de Igualdad.

#### 5.4.- FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención por cualquiera de las partes, tanto empresarial como sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

#### 5.5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE NISSAN MOTOR IBÉRICA:

- En las reuniones semestrales se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
  - El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
  - El aumento del grado de consolidación del Anexo nº 13.8, igualdad de oportunidades en la empresa.
- Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa,

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Con base a la Evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

#### 6.-AGENTE DE IGUALDAD.

##### 6.1.- OBJETIVO:

Instaurar y consolidar una función, representada en una persona concreta y determinada, que sea garante del Plan de Igualdad, de manera que se asegure que las personas que trabajan, o entran en contacto con NMISA reciben una igualdad de oportunidades, sin distinción de género. Estas garantías se establecerán en un plano tanto de representatividad como funcional u operativo, desempeñando funciones no sólo de mediación sino también de intervención.

##### 6.2.- MEDIDAS:

Puesta en marcha de la figura de la/el Agente de Igualdad tan pronto como se haga efectivo este Plan de Igualdad, que no excederá en todo caso de un plazo de 3 meses.

La/El Agente de Igualdad será una persona con la titulación oficial correspondiente para desempeñar dicho cargo y deberá ser previamente aprobada por la Comisión de Igualdad.

- Presidencia y dirección de las reuniones de la comisión de igualdad con voz pero sin voto.
- Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad, incluyendo la recepción, revisión y validación previa de la documentación e información de seguimiento que se debe entregar.
- Realizar actas de las reuniones y ser el receptor/a de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- Se responsabilizará de coordinar las medidas tomadas como parte del Plan de Igualdad y de hacer el seguimiento del cronograma del mismo.
- Será el nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Compañía.
- Será el/la mediador/a en caso de activación del Protocolo de Acoso.

- 28 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Realizará asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

#### 7.- SALUD LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO Y LACTANCIA.

##### 7.1.- OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.)
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de trabajo temporal, contratistas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgos y exentos de riesgos; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencias por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical; mecanismos de evaluación y redefinición de puntos del protocolo.
- En este sentido, se ha de indicar que la situación de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora no deberá ser, dentro del grupo de empresas de Nissan en España, causa de discriminación en lo relativo al desarrollo de su carrera y promoción profesional, contrataciones, renovaciones contractuales y demás condiciones contractuales.

##### 7.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente procedimiento es de aplicación a todas las trabajadoras pertenecientes a los distintos Centros de trabajo de NISSAN en España.

##### 7.2.1.- Conocimiento de la situación de embarazo:

La trabajadora embarazada comunicará su situación al servicio médico, aportando la documentación que lo acredite facilitada por el médico ginecológico de la S.S. o aquel que asista a la trabajadora embarazada. El servicio médico informará al

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

coordinador HRBP de la planta afectada con la mayor brevedad posible. Durante todo el proceso se guardará el debido respeto a la intimidad y dignidad de la persona y se mantendrá la confidencialidad de los datos.

7.2.2.- Comprobación de la adaptación al puesto de trabajo:

El Servicio Médico de cada Centro procederá a visitar el puesto de trabajo que realiza la trabajadora embarazada, con objeto de revisar todos los factores de riesgo que puedan existir en el puesto, comprobando si el mismo responde a las condiciones indicadas en el informe médico de seguimiento de embarazo.

Si el resultado de dicha revisión del puesto no fuera acorde a la situación de la embarazada, se buscará un nuevo puesto compatible con el estado de embarazo, el cuál ocupara, de manera transitoria, mientras dure la situación que motivó el cambio. Una vez finalizada dicha situación la trabajadora retornará a su puesto anterior u otro similar.

Para aquellos puestos en los que la Evaluación de Riesgos indique dicho riesgo desde el momento de la comunicación, la trabajadora será trasladada a otro puesto de manera inmediata.

7.2.3.- Actualización del informe médico de seguimiento de embarazo:

El Servicio médico de empresa, según el informe médico ginecológico de la SS o del médico que asista a la trabajadora embarazada, realizará un seguimiento del estado de la trabajadora durante todo el periodo de embarazo con el objetivo de controlar la evolución de su estado y que existen las condiciones necesarias en su puesto de trabajo.

7.2.4.- Situación de lactancia:

Una vez finalizado el periodo de suspensión legal tras el parto, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su actividad laboral en su puesto, horario, y en su caso, turno que venía realizando antes de la situación de embarazo, sin perjuicio de poder ejercer sus derechos de conciliación, como son los permisos de la situación de lactancia, excedencia por maternidad y los referidos a la reducción de jornada, su ubicación y su posible acumulación.

7.2.5.- Relación de puestos con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

CARROCERÍAS – ZF:

TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Niquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Carrocerias-ZF:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Niquel)

PINTURA – ZF:

PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de pintado	Formaldehido/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de esmalte y retoques	Formaldehido/orgánicos volátiles	Desde el momento en que se comunica
Líneas de bajos	hidrocarburos	Desde el momento en que se comunica
Líneas de sellado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Líneas Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Inyección de plásticos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Submontaje parachoques	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Pintura-ZF:

- Líneas de pintado (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Líneas de esmalte y retoques (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles).
- Líneas de bajos (Riesgos de exposición a hidrocarburos).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

MONTAJE- ZF:

TRIM&CHASIS (Montaje)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

POWERTRAIN - ZF:

POWERTRAIN (Transmisiones)		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Línea de montaje motores	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Línea de montaje de cajas de cambio	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Mecanizado	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Powertrain-ZF:

- Línea de mecanizado (Riesgo de exposición a aceites de corte y taladrinas)

AREAS FUNCIONALES:

ÁREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

MONTCADA:

MONTCADA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Níquel	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

NTCE:

NTCE		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Personal técnico / administrativo	Peso-posturas-bipedestación	32
Ensayos de laboratorio / otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

RECAMBIOS:

CAN ESTRUCH / RECAMBIOS		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Oficinas	Bipedestación- Otros	32
Almacén	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**ÁVILA:**

CARROCERIAS			PINTURA		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Soldadura por puntos no robotizada	Campos electromagnéticos	Desde el momento en que se comunica	Pintado/esmalte	Formaldehido/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Soldadura robotizada (suministro piezas a robot)	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Retoques/bajos	Formaldehido/orgánicos volátiles	En el momento en que se comunica
Soldadura por CO2	Humo de soldadura - Niquel	Desde el momento en que se comunica	Sellado/Afinado	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22
Otros puestos	Peso-Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22			

  

TRIM&CHASIS (Montaje)			AREAS FUNCIONALES		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas de montaje	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Procesos administrativos	Peso-posturas-bipedestación	32
Otros puestos	Peso-posturas-bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Valorar riesgos específicos extraordinarios	Según riesgo específico

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Ávila:

- Soldadura por puntos no robotizada (Riesgo de exposición a campos electromagnético).
- Soldadura por CO2 (Riesgo de exposición al humo de soldadura-Niquel)
- Pintado/Esmalte (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)
- Retoques/bajos (Riesgo de exposición a formaldehidos/orgánicos volátiles)

**CANTABRIA:**

FUNDICION			MECANIZADO		
TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO	TIPO DE PUESTO	RIESGO	SEMANA DECLARACIÓN DE RIESGO
Líneas verticales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Talleres 1 , 2 Y 3	Aceites de corte y taladrinas	Desde el momento en que se comunica
Líneas horizontales	Peso-Postura - Bipedestación-polvo ambiental-trabajos a diferente nivel-firmes irregulares-ruido-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Cabinas de pintura	Peso-posturas-bipedestación-ruido-contaminantes químicos	Desde el momento en que se comunica
Fusión	Peso-posturas-ruido-polvo-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica	Expediciones	Peso-estrés térmico-bipedestación-transito de carretillas	Desde el momento en que se comunica
Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22	Otros puestos	Peso- Posturas-Bipedestación	18 o 20 o 22

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Durante el periodo de lactancia no se podrán ocupar los siguientes puestos en la planta de Cantabria:

- Fundición (Riesgo de exposición radiaciones ionizantes).
- Fundición: (Riesgo de exposición a ruido, polvo y trabajos en altura).
- Líneas verticales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Líneas horizontales (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Fusión (Riesgo de exposición polvo ambiental y ruido).
- Cabinas de pintura (Riesgo contaminantes químicos y ruido).

Así mismo, durante el periodo de lactancia y para todas las plantas de NMISA, en caso de tener que ocupar un puesto diferente a los listados anteriormente, y donde el puesto requiera la manipulación de algún producto químico, se consultará previamente al Servicio Médico y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de analizar y determinar la ocupación del puesto por una trabajadora en situación de lactancia.

- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

- Se analizarán, por parte del comité de seguridad y salud, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

- Se elaborará con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural con la finalidad de tener preparadas las alternativas adecuadas.

- Si con los cambios de puestos o medidas adoptadas existieran motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural del hijo menor de 9 meses.

### 7.3 LICENCIAS RETRIBUIDAS Y PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR Y PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE.

#### 7.3.1 - Permisos para el cuidado del lactante:

- El permiso para el cuidado del lactante se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses incluidos los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- El permiso para el cuidado del lactante es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
- El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien el trabajador/a puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas. Si varios empleados de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- El padre podrá disfrutar el permiso para el cuidado del lactante en los supuestos en los que la madre no lo ejerza por ser trabajadora autónoma o estar en paro, con la justificación correspondiente.
- El permiso para el cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- Se podrá disfrutar de forma simultáneas el permiso para el cuidado del lactante y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as
- Durante el periodo de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses, la trabajadora percibirá una prestación económica equivalente al 100% de su salario.
- Se habilitará una sala de lactancia en los Centros de trabajo que las instalaciones lo permitan, preferiblemente en el Servicio Médico del Centro.

#### 7.3.2- Permisos por nacimiento y cuidado del menor

- En caso de embarazo existe una licencia para acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. (Aportando justificante)
- Existe una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de

- 36 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Cuando la prueba a realizar sea la amniocentesis, la madre dispondrá de una licencia de dos días incluyendo el de la prueba.

- En la situación de baja por riesgo durante el embarazo su prestación económica será 100% del salario por contingencias profesionales. Si fuese por embarazo de riesgo se aplicará el complemento de empresa hasta alcanzar el 100% del salario.

- La duración del permiso o baja por nacimiento de la madre biológica tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo hijo, en casos de partos múltiples. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad justificada médicamente con posterioridad a las 16 semanas, el permiso se amplía dos semanas más.

- A partir de 1 de abril de 2021, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En caso de que la situación continúe con posterioridad a las 16 semanas de maternidad, el permiso se ampliará dos semanas más.

- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la

- 37 -

CVE-2019-9943

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

- La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% del salario.

- En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si el fallecimiento no se hubiera producido.

- En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

- Los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- A lo establecido en el presente apartado 7.3.2 le serán de aplicación las normas de aplicación paulatina establecidas en disposición transitoria decimotercera del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración de hasta cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/as, 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.
- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos.

## 8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

### 8.1.- DEFINICIÓN:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino o masculino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la persona, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

### 8.2.- OBJETIVO:

Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de NISSAN en España. En este sentido, para que una persona pueda ser considerada como “víctima de violencia de género”, ésta deberá acreditarlo a través una denuncia en la que conste la existencia de este tipo de violencia.

Se ha de indicar que la violencia de género hacia las personas constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género, siendo una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder.

Las medidas de protección y el procedimiento de actuación que se exponen a continuación serán ofrecidos a las mujeres y hombres que sean víctimas de violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual de NISSAN en España.

### 8.3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

En el momento en que la Dirección de la Compañía tenga conocimiento de que una persona perteneciente a la Plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a esta persona al Agente de Igualdad que se ocupará, con la mayor celeridad, a prestarle apoyo y colaboración y de garantizar la protección de la víctima.

Para la aplicación de las medidas contempladas en este apartado, será necesario que la víctima presente al Agente de Igualdad la denuncia formulada en relación con la situación de violencia de género que le afecte. Una vez haya recaído sentencia firme, lo pondrá asimismo en conocimiento del Agente de Igualdad.

El Agente de Igualdad informará únicamente de los datos que sean estrictamente necesarios para la puesta en marcha de las medidas contempladas en este apartado, y únicamente a las personas que deban conocerlas a dichos efectos, las cuales estarán obligadas a mantener la confidencialidad respecto de dicha información tal y como se establece en el apartado 8.4.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En primera instancia y con la presentación de la denuncia, el Agente de igualdad pondrá a disposición de la supuesta víctima de violencia de género las siguientes medidas provisionales:

- La compañía no computará a efectos sancionadores, ni de remuneración económica, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género hasta la resolución judicial.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas de violencia de género, medicina asistencial a través del Servicio Médico.
- La compañía accederá, a solicitud de la víctima de violencia de género, la reordenación de su jornada de trabajo, incluyendo el cambio de turno, así como la elección de turno fijo.
- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará adelanto de las pagas extras integras, así como la bolsa de verano.

Cuando la víctima de violencia de género acredite, a través de una sentencia en la que se declare, la existencia de este tipo de violencia, el Agente de Igualdad pondrá a disposición de la víctima de violencia de género las siguientes medidas:

- La persona víctima de violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de salario, así como estipular el horario dentro de la actividad de la empresa.
- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar por este motivo una excedencia de duración máxima de 3 años. El periodo en que el trabajador/ra permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a reserva de puesto, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y categoría equivalente. Tendrá la consideración de situación asimilada de alta para obtener las prestaciones de desempleo.
- La Dirección de la Empresa, facilitará a las víctimas, así como a los hijos menores o mayores discapacitados, asistencia sanitaria, así como, asesoramiento y apoyo psicológico y jurídico.
- A petición de la víctima de violencia de género la empresa dará prioridad absoluta al cambio de centro solicitado por la misma.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Cuando en el mismo centro de trabajo coincidan trabajando una víctima de violencia de género y su agresor, se aplicará de forma inmediata el protocolo de acoso.
- Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la solicitud y concesión de los créditos para adquisición de vivienda u otros motivos que justifiquen su concesión, en el importe y condiciones establecidos en los respectivos Convenios Colectivos. En caso de duda sobre la justificación de los motivos, se trasladará a la Comisión de Igualdad.

#### 8.4.- CONFIDENCIALIDAD:

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas por violencia de género, así como de las sentencias presentadas por las víctimas de violencia de género, como también la identidad de éstas. Todas las personas y equipos que intervengan en cada fase del procedimiento están obligados a guardar la más estricta confidencialidad. Pudiendo ser considerada como falta disciplinaria muy grave la divulgación de datos sensibles y/o confidenciales.

#### 9.- PREVENCIÓN EN CASO DE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, MORAL O POR RAZÓN DE SEXO.

##### 9.1.- OBJETIVO:

Fomentar la igualdad, el respeto y la convivencia en nuestra manera de relacionarnos de todas las personas que integran nuestra organización, promoviendo los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley. Prohibición expresa de las diferentes conductas especificadas en el Protocolo como Acoso, en cualquiera de sus diferentes modalidades, asumiéndose el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

##### 9.2.- MEDIDAS:

- Se incluye en este Plan de Igualdad un protocolo que muestra el compromiso de la Compañía para prevenir y eliminar el acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- En el mismo, se garantiza la máxima confidencialidad y respeto a la intimidad, dignidad e integridad física y moral de las personas, así como una protección frente al acoso en cualquiera de sus modalidades.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Se prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- En dicho protocolo, se articulan procedimientos de actuación para prevenir e intervenir sobre aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los empleados.
- Dichos hechos serán investigados dentro de una comisión paritaria integrada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con total confidencialidad.
- Se garantiza la máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de una situación de acoso en sus diferentes clases.
- Se crea la existencia de la figura del/la mediador/a, persona que actúa como primer nivel de atención.
- Se establecen canales de comunicación específicos para posibles casos de acoso: Correo electrónico: [mediadora.nmisa@nmisa.es](mailto:mediadora.nmisa@nmisa.es).
- Se anexa protocolo de actuación y prevención en caso de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

#### 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO.

##### 10.1.- OBJETIVO:

Garantizar en los procesos de selección que se puedan realizar en NMISA la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, intentando fomentar una composición equilibrada en cuanto a la presencia de ambos géneros tanto en los procesos de selección como de desarrollo.

Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas donde su representación es menor.

##### 10.2.- MEDIDAS:

- Diseño de solicitudes de empleo con criterios técnicos, neutros y objetivos. Que sean publicados en foros no sexistas o no excluyentes por razón de sexo.
- Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa.
- Revisión y modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de cualquier documentación utilizada en el acceso a la empresa.

- 43 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- En las ofertas de empleo que se publiquen, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal. Se prestará una especial atención en la redacción de las citadas ofertas, con el fin de que ninguna persona deje de presentar su solicitud por haber podido interpretar que la oferta va orientada únicamente a personas de un sexo determinado.
- Los diferentes procesos de selección que se realicen para cubrir los diversos puestos y funciones son idénticos para hombres y mujeres y se desarrollan bajo las mismas condiciones para unos y otros. Mientras no exista un equilibrio en cuestión de género, a igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta el eventual desequilibrio a la hora de valorar posibles incorporaciones.
- Los principios indicados son de aplicación tanto en los procesos de selección internos como cuando sean llevados a cabo por una empresa externa especializada.
- Diseñar y difundir una guía de entrevistas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Asegurar la evolución de los candidatos/as con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
- A todo proveedor que colabore con Nissan en materia de selección y contratación se le facilitará el texto del presente acuerdo, con el fin de que tenga presente los principios en los que se inspira, realizándose los controles necesarios para velar por su cumplimiento.
- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su posible renovación o finalización de contrato.
- Nissan seguirá colaborando con Universidades, escuelas de formación Técnica y profesional, en el fomento de la presencia de mujeres en aquellas especialidades donde éstas se encuentren menos representadas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 11.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

### 11.1.- OBJETIVO:

Garantizar un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna garantizando la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y desarrollo profesional.

### 11.2.- MEDIDAS:

- La política salarial de Nissan estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- Se garantizará que se retribuye de igual manera las funciones de igual valor realizadas por trabajadores/as.
- Se garantizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna.
- La promoción y desarrollo profesional estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas en los puestos de trabajo realizados, formación del trabajador/a con independencia del género del mismo/a.
- Se priorizarán siempre las promociones internas con base en los criterios establecidos en el punto anterior.
- Se utilizarán términos neutros en las descripciones de puesto de trabajo con objeto de adecuarlas a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje.
- Se facilitará semestralmente a la Comisión de Igualdad información estadística, con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por género, grupo profesional y jornada.
- Planificar acciones de reciclaje profesional para personas que hayan cesado su actividad profesional debido a responsabilidades familiares.
- Planificar todas las acciones formativas que sean obligatorias dentro de la jornada laboral.
- Siempre se garantizará que en la formación realizada en prácticas (FP Dual, becarios, personal en prácticas) se fomentará la igualdad de géneros.
- Se tendrán en cuenta los eventuales desequilibrios de género en las nuevas promociones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 12.- COMUNICACIÓN.

### 12.1.- OBJETIVOS:

Que toda la plantilla sea conocedora del Plan de Igualdad y del protocolo de acoso y que estén a su disposición para su utilización.

Fomentar la igualdad de género en las nuevas incorporaciones y que la tomen como un valor natural y habitual de la Compañía.

Conseguir que el lenguaje utilizado abarque a todos los géneros y/o orientación sexual que conviven en la sociedad y en la Compañía sin ser sexistas ni discriminatorios, tanto interna como externamente.

Que toda la Compañía sea conocedora de la figura del Agente de Igualdad y sus responsabilidades.

### 12.2.- MEDIDAS:

- Editar el Plan de Igualdad con el Protocolo de Acoso y distribuir un ejemplar a toda la Plantilla, debido a su importancia.
- Dar a conocer dichos documentos al conjunto de la Plantilla por todos los canales que utiliza la Empresa habitualmente (NTI, Morning Meeting, Win, etc...)
- Añadir en la información mensual al Comité de Empresa los datos de género de cada planta.
- Incluir en publicaciones de la Compañía temas de género y algunos consejos para acabar con estereotipos.
- Desarrollar jornadas de sensibilización en materia de igualdad: invitación de personal externo especializado en temas de igualdad para concienciar al personal.
- Fomentar el uso de todas las medidas de la Ley de Igualdad.
- Introducir en la Intranet el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso para conocimiento y consulta de la plantilla.
- Incorporar en las entrevistas de acceso a la empresa temas de igualdad de género.
- Incluir la información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en los programas de acogida de nuevos/as empleados/as.

- 46 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Incluir en los NTI y las publicaciones de la Compañía el género femenino en las referencias a las personas, y evitarán publicar imágenes sexistas.
- Concienciar a la Dirección de la Compañía, como a los mandos intermedios, de utilizar un lenguaje neutro y no discriminatorio a la hora de dirigirse al personal tanto interno como externo.
- Revisar y cambiar el texto del Convenio Colectivo, así como los diferentes acuerdos vigentes por un lenguaje no sexista.
- Los comunicados de la Compañía que se hagan a la prensa pública también tendrán que ser editados teniendo en cuenta no caer en una discriminación por razón de género.
- Se lanzará un NTI informando de la figura del o la Agente de Igualdad y sus competencias en dicha materia, poniendo una foto de la persona para que sea fácilmente reconocible por la plantilla. Se presentará previamente a la Representación de los Trabajadores que forma parte de la Comisión de Igualdad.

### 13.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

#### 13.1.- OBJETIVO:

Establecer la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar personal y profesional, teniendo en cuenta las diferentes necesidades familiares de los trabajadores y las trabajadoras.

#### 13.2.- MEDIDAS:

- La Dirección garantizará y respetará el pacto individual entre trabajadores que comparten puesto de trabajo en distintos turnos con respecto a su turno respectivo y, para ello, facilitará la comunicación y la información en las dependencias correspondientes.
- Se garantizará la igualdad de derechos de los hijos biológicos, adoptivos y en acogimiento, así como de los tutelados. Respecto de los hijos del cónyuge o pareja de hecho, cuando éstos convivan con el trabajador y se acredite que el cónyuge o pareja de hecho ostentan la custodia plena o compartida de dichos hijos, serán de aplicación respecto de los mismos las licencias sobre matrimonio o enfermedad de hijos previstas en el Convenio, así como una licencia de tres días en caso de fallecimiento.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- En la medida de lo posible, la Dirección intentará reducir los plazos de respuesta para los casos en los que el trabajador/a solicite guarda legal.
- Las reducciones de jornada a las que el trabajador tenga legalmente derecho podrán ser acumuladas en días completos a disfrutar en períodos continuados.
  - Todas estas medidas se incluirán en los distintos Convenios Colectivos de cada Centro de Trabajo, previo acuerdo de las Representaciones de los Trabajadores y de la Dirección competentes en cada ámbito de Convenio.
  - Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los sábados de trabajo
- Además de lo indicado en este capítulo, se aplicarán las licencias que en cada Centro correspondan según los respectivos Convenios Colectivos. En el caso del ámbito de convenio de Cantabria, relacionadas con el Plan de Igualdad son las siguientes:
  - a) Nacimiento de hijo ..... 2 días hábiles
    - Nacimiento de hijo con cesárea ..... 3 días hábiles
  - b) Intervención quirúrgica en la modalidad de "Día"
    - Cónyuge o hijo ..... 1 día natural
    - Padres (un hijo por familia) ..... 1 día natural
  - c) Asistencia al médico: El trabajador dispondrá del tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Tendrán el mismo tratamiento las consultas de medicina general, tanto de la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad. Igualmente, dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado con discapacidad superior al 65%.
    - (a)
    - (b) En caso de consulta médica para cónyuge, padres o hijos fuera de Cantabria, establecida tanto por la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad, el trabajador dispondrá de un día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias (dispondrá el permiso un único trabajador por familia). También se dispondrá de un día más para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias en el caso de Intervención quirúrgica en la modalidad del "Día".

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

En nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, si el trabajador ya ha iniciado la jornada, ese día no cuenta como permiso retribuido, abonando la empresa el tiempo que falte para completar dicha jornada.

En caso de ingreso de urgencia hospitalaria le corresponderá al trabajador el tiempo imprescindible para acompañar a padre, cónyuge o hijos (dispondrá el permiso un único trabajador por familia).

En todo lo establecido en el presente artículo se garantizará la igualdad de derechos de las parejas de hecho con respecto a los cónyuges.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse de conformidad con lo establecido en la vigente legislación al efecto.

#### 14.- FORMACIÓN.

##### 14.1.- OBJETIVO:

- Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas a la plantilla en general, teniendo en cuenta que unas menores posibilidades de acceso a la formación afectan negativamente a las posibilidades de promoción y, por lo tanto, dificultan la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

##### 14.2.-MEDIDAS:

- Informar y formar a toda la plantilla con la puesta en marcha de un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad, en especial a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se informará a la Comisión de Igualdad sobre el contenido con anterioridad a su implantación.
- La existencia de un plan anual de formación que incluya diversos cursos formativos que permitan la formación de la plantilla en sus necesidades presentes y futuras. La elaboración del plan se realizará en la forma prevista en el Convenio Colectivo.
- Realizar acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla y dar prioridad al crecimiento de la promoción interna (entre los trabajadores/as).
- Reforzar para que la información llegue a todo el personal de la empresa, sobre las ofertas de formación a través de los canales internos utilizados (comunicados NTI, tabloneros de anuncios, etc...) Sin omitir a los/as trabajadores/as que estén de baja, baja maternal, embarazo y lactancia.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva para la participación de mujeres en la formación para la promoción, para garantizar que las mujeres tienen las mismas opciones a promocionar.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

#### 15. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES

La planificación de las acciones establecidas en el presente Plan de Igualdad, así como cualquier otra derivada del seguimiento de la ejecución, incluirán una definición de los responsables de la acción y de los plazos previstos para su implantación.

#### SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cinco años desde su firma y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y se elaborará un informe detallado de los avances del Plan con periodicidad anual.

#### EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se actualizarán los principales datos presentados en el diagnóstico de situación para cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos. Se podrán establecer acciones de mejora del Plan, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

- 50 -

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-9944** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Teka Industrial, SA, para el periodo 2019-2021.*

Código 39001012011981.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa TEKA INDUSTRIAL SA, de 16 de octubre de 2019, por el que se aprueba el texto del convenio con vigencia 1/1/2019 a 31/12/2021, 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, 7 de noviembre de 2019.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**TEKA INDUSTRIAL, S.A.**



**Centro de Santander (Cantabria)**

**CONVENIO COLECTIVO TEKA INDUSTRIAL S.A.  
CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER (CANTABRIA)**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Sección 1.ª Ámbito de aplicación y vigencia**

- Artículo 1º. - Ámbito territorial
- Artículo 2º. - Ámbito funcional
- Artículo 3º. - Ámbito personal
- Artículo 4º. - Ámbito temporal
- Artículo 5º. - Denuncia
- Artículo 6º. - Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.

**Sección 2.ª Compensación, Absorción y garantías personales**

- Artículo 7º. - Compensación y absorción
- Artículo 8º. - Garantía personal

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS**

- Artículo 9º. - Jornada de trabajo.
- Artículo 10º. - Horario de trabajo
- Artículo 11º. - Calendario laboral
- Artículo 12º. - Reducciones de jornada
- Artículo 13º. - Vacaciones anuales
- Artículo 14º. - Licencias retribuidas
- Artículo 15º. - Permisos por estudios
- Artículo 16º. - Licencias no retribuidas

**CAPÍTULO TERCERO**

**INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION  
PROFESIONAL**

**Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral**

- Artículo 17º. - Inicio de la relación laboral. Periodo de Prueba
- Artículo 18º. - Extinción de la relación laboral.
- Artículo 19º. - Extinción del contrato por voluntad del trabajador
- Artículo 20º. - Excedencias

**Sección 2.ª Clasificación profesional**

- Artículo 21º. - Clasificación profesional
- Artículo 22º. - Criterios de clasificación profesional

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **CAPÍTULO CUARTO**

##### **CONDICIONES ECONOMICAS**

###### **Sección 1.ª Retribución fija**

Artículo 23º. - Retribución fija.  
Artículo 24º. - Gratificaciones extraordinarias

###### **Sección 2.ª otros conceptos retributivos**

Artículo 25º. - Plus de distancia  
Artículo 26º. - Plus nocturno  
Artículo 27º. - Plus por Trabajos Penosos  
Artículo 28º. - Paga de asistencia.  
Artículo 29º. - Actividad.  
Artículo 30º. - Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos y subalterno.  
Artículo 31º. - Plus de convenio  
Artículo 32º. - Complemento personal A  
Artículo 33º. - Complemento Jefe de Equipo  
Artículo 34º. - Horas Extraordinarias

###### **Sección 3.ª otros beneficios**

Artículo 35º. - Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral  
Artículo 36º. - Complemento I.T por accidente  
Artículo 37º. - Seguro de vida  
Artículo 38º. - Atenciones sociales.

#### **CAPÍTULO QUINTO**

##### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 39º. - Principios de ordenación.  
Artículo 40º. - Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.  
Artículo 41º. - Prescripción de las faltas.

#### **CAPÍTULO SEXTO**

##### **RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE**

Artículo 42º. - Ropa de trabajo  
Artículo 43º. - Seguridad y Salud Laboral

#### **CAPÍTULO SEPTIMO**

##### **DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

Artículo 44º. - Derechos y garantías sindicales  
Artículo 45º. - Secciones sindicales.  
Artículo 46º. - Descuento en nómina de la cuota sindical

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Artículo 47º. - Asambleas.

#### CAPÍTULO OCTAVO

#### DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 48º. - Comisión paritaria  
Artículo 49º. - Conciliación de la vida laboral y familiar.  
Artículo 50º. - Política de igualdad  
Artículo 51º. - Violencia y acoso  
Artículo 52º. - Trabajadora víctima de violencia de género  
Artículo 53º. - Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Transitoria Única

Disposición Derogatoria Única

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### *Sección 1.ª* **Ámbito de aplicación y vigencia**

##### **Artículo 1º. Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la Empresa y de otra, en representación social, los miembros del Comité de Empresa, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A, adscritos al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Santander (Cantabria).

##### **Artículo 2º. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades que realice la Empresa Teka Industrial S.A. y sus trabajadores, ligadas al sector de la industria, servicios e instalaciones del metal y, especialmente, todas las actividades vinculadas a la fabricación y comercialización de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

##### **Artículo 3º. Ámbito personal**

Este Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su grupo profesional, incluidas en su ámbito funcional que, durante su vigencia, trabajen en Teka Industrial S.A centro de trabajo de Santander, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de consejeros o de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Las referencias de género que puedan hacerse en el Convenio Colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

##### **Artículo 4º. Ámbito temporal**

El periodo de duración del presente Convenio será de 3 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2021, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

##### **Artículo 5º. Denuncia**

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2022 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Artículo 6º. Vinculación a lo pactado y obligatoriedad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En caso de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias estimase que algunos de los pactos conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, y en su caso la Jurisdicción competente adoptara las medidas que procedan para la subsanación de las anomalías, ambas partes se comprometen a negociar la mencionada subsanación.

#### **Sección 2.ª Compensación, Absorción y garantías personales**

#### **Artículo 7º. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan las que venía rigiendo anteriormente y a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengán determinadas por la Empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, considerada globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los empleados a las establecidas en este convenio, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

#### **Artículo 8º. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

### **CAPÍTULO SEGUNDO**

#### **JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS**

#### **Artículo 9º. Jornada de Trabajo.**

Las horas de presencia de todo el personal serán de 1.760, de lunes a viernes, para los años 2019, 2020 y 2021, que coincidirán con las efectivamente trabajadas en la jornada partida. El personal a jornada continua trabajará 1.705 horas, los años 2019, 2020 y 2021 de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

#### **Artículo 10. Horario de Trabajo**

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la forma siguiente:

##### **1) Personal obrero, técnico y administrativo de fábrica, en jornada discontinua:**

Lunes a jueves: de 8,00 a 13,00 y de 15,00 a 18,00 horas.

Viernes: de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos, y por consiguiente 7,75 horas de trabajo efectivo, excepto el periodo de jornada intensiva de verano, en cuyo periodo el horario será de Lunes a Viernes, de 7:00 a 15,00 horas, con descanso de 15 minutos dentro de esta jornada, y, por consiguiente, 7,75 horas de trabajo efectivo.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Para los años 2019 y 2020, el personal de Fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 1 de Junio al 30 de Septiembre con el horario indicado en el párrafo anterior.

En el año 2021, el personal de Fábrica que tiene jornada partida disfrutará la jornada de verano desde el día 15 de Junio al 15 de Septiembre. El horario de trabajo para estos periodos se publicará junto con el calendario laboral anual de 2020 y el calendario laboral anual de 2021, que será fijado de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del presente convenio.

Si por necesidades de producción fuera necesario cambiar la jornada partida por la continuada o viceversa, se preavisará con una antelación mínima de una semana.

#### 2) Personal obrero, técnico o administrativo de fábrica en turnos continuos:

De Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas.

#### 3) Personal de oficinas centrales:

Oficinas Generales:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,45 h.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas será de 9 horas, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:15 horas a 18:45 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8,00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00 h a 9:00 h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva para el año 2019 y 2020 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con Horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

-La jornada intensiva para el año 2021 será del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

No obstante lo anterior, la dirección podrá establecer otros horarios para los departamentos de tal forma que se garantice el servicio al cliente durante la jornada intensiva en verano. En concreto esta necesidad se articulará mediante la formación de retenes mínimos de guardia que se cubrirán con una persona por departamento. Los departamentos afectados son aquellos que dan atención al cliente como Administración Comercial tanto Nacional como Internacional, Marketing, Finanzas (dentro de esta la parte que da atención al cliente) y Planificación. Queda excluida la necesidad de retenes en el periodo de vacaciones (Agosto).

El horario será jornada partida con el horario habitual fijado en este artículo. El horario para los años 2020 y 2021 se concretará cuando se publiquen los calendarios anuales correspondientes de acuerdo al art. 11 del presente convenio.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

En caso de generarse excesos estos serán compensados mediante tiempo de descanso a razón de hora por hora veinticinco o abono compensatorio como horas extras a elección del trabajador.

#### Oficinas Técnicas:

- De Lunes a Jueves: de 8,00 a 13,15 horas y de 15,00 a 18,45h

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, la jornada ordinaria (de lunes a jueves) para personal de oficinas técnicas será de 9 horas, durante todo el año, con entrada de 7:30 horas a 9:00 horas y salida de 17:15 horas a 18:45 horas, con una interrupción de 45 minutos durante la jornada para efectuar la comida (en horario a determinar en Calendario Laboral y previo ajuste de jornada diaria al efecto de cumplir la jornada anual pactada teniendo en cuenta los horarios de jornada continuada/intensiva).

- Viernes: de 8.00 a 14,30 horas. Entrada flexible de 8:00h a 9:00h y de 14:30 a 15:30, 6,50 horas sin descanso para comer.

-La jornada intensiva para 2019 y 2020 será del 1 de Junio al 30 de Septiembre con horario de 8,00 a 15,00 horas, salvo los viernes que será de 8,00 a 14,30 horas.

La jornada intensiva para 2021 será del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

#### **Artículo 11º. Calendario Laboral.**

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación (antes del 15 de diciembre). En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa.

Tendrán carácter de no laborables los días festivos determinados por los organismos competentes, los sábados y domingos, y los que así se determinen en el calendario laboral, siempre y cuando se respete la jornada anual efectiva de trabajo.

Asimismo, el calendario laboral recogerá las fiestas nacionales, autonómicas y locales aplicables y fijará, en la medida de lo posible, los puentes.

#### **Artículo 12º. Reducciones de Jornada**

Las reducciones de jornada se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente, así pues, quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador deberá aportar a la empresa junto a la solicitud documento justificativo de la situación y los motivos que la amparan.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Artículo 13º. Vacaciones**

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente durante el mes de agosto. En los departamentos de Logística, Mantenimiento, Oficinas y S.A.T. las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal que, por necesidades de la empresa, disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

Cuando por necesidades de la Empresa se tengan que disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, o en fechas fuera de las vacaciones establecidas en el calendario laboral, se disfrutará dos días más laborables.

La retribución de la prima de actividad de los días de vacaciones se abonará con arreglo a la media obtenida en los tres últimos meses trabajados. El personal que hubiera estado de baja por accidente o enfermedad durante dicho periodo devengará los mismos emolumentos salariales que el trabajador hubiera obtenido de haber prestado sus actividades laborales.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de septiembre de cada año.

El periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre del año de su devengo, queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 14. Licencias retribuidas**

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base convenio, prima media actividad, complementos personales y plus de convenio, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Por fallecimiento de familiares, en línea consanguínea:
  - 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

- 7 días naturales en caso de fallecimiento de hijos
- 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos
- 3 días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

b) Por fallecimiento de familiares por afinidad:

- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos.
- 3 días naturales, en caso de fallecimiento de abuelos y nietos.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las licencias retribuidas comenzaran a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

c) 2 días naturales, en caso de enfermedad grave, hospitalización grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo repartirse en 4 medios días o también en 1 día o dos medios días siempre que coincidan con el periodo de hospitalización o reposo domiciliario.

d) El día de la boda, en caso de matrimonio, de padres, hijos o hermanos.

e) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el justificante acreditativo, en el que deberá constar la hora de finalización de la consulta. En los demás casos, hasta el límite de 20 horas al año, debiéndose justificar de la misma forma que las consultas de especialistas. Asimismo, el trabajador podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acompañamiento a hijos menores de 16 años y familiares dependientes primer grado consanguinidad al médico y siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo. En el supuesto que el padre y la madre del menor trabajen en la empresa, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos.

g) Un día laborable en caso de intervención quirúrgica menor, sin hospitalización del propio trabajador, su cónyuge, padres hijos consanguíneos o tutelados.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, cuando la obligación coincida con el horario de trabajo.

i) Un día laborable por traslado de domicilio.

j) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable. (Se estará a lo dispuesto en el Art.37.3.f del Estatuto de los Trabajadores).

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los progenitores tendrán derecho a ausentarse una hora del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses con 3 opciones:

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

- 1º.- Una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
- 2º.- Reducción de la jornada normal en media hora, al comienzo o al final de la misma.
- 3º.- Acumulación del permiso en ocho días laborables completos a disfrutar a la finalización del permiso de nacimiento.

La reducción de jornada es un derecho individual que no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho ausente, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

A todos los efectos anteriormente señalados, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada a la oficina de Personal –Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

Para los apartados a, b, c y g podrá ampliarse el tiempo cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento, con arreglo a las siguientes escalas:

- de 75 a 300 km., dos días
- de más de 300 km., tres días

El cómputo de los permisos regulados en los apartados a, b y e de este artículo, en los casos en que el hecho causante suceda en día no laborable, se iniciará en el primer día laborable siguiente para el trabajador.

#### **Artículo 15. Permisos por estudios**

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 13 de este convenio, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo en el departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

#### **Artículo 16. Licencias no retribuidas**

El trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa dispondrá de dos días de licencia no retribuida para asuntos propios dentro del año natural. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con cinco días naturales de antelación. La empresa facilitará este permiso, salvo que por ocupación de servicio no pudiera concederle. Se entiende en todo caso que existe ocupación de servicio cuando el número de solicitudes para el día exceden del 3% correspondiente a cada grupo profesional general (Personal

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

operario, Personal subalterno, Personal Empleado Administrativo y Personal titulado). Si el número de solicitudes sobrepasara el límite establecido (3%), el criterio de asignación del disfrute será por fecha de solicitud.

#### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL. CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **Sección 1.ª Iniciación y extinción de la relación laboral**

#### **Artículo 17.- Inicio de la relación Laboral. Periodo de Prueba**

La incorporación 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 artículo 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, los contratos o pedidos que se reciban para la fabricación y venta de productos concretos y determinados. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. En esta materia será de aplicación lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo. La Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición en el plazo máximo de diez días.

El personal operario obrero de nuevo ingreso se incorporará a la Empresa al Grupo 7 con la categoría de peón.

El periodo de prueba es el que se detalla a continuación:

- Grupos 06 y 07: Quince días.
- Grupo 04 y 05: Un mes.
- Grupo 03: Un mes.
- Grupo 02: Dos meses
- Grupo 01: Tres meses.
- Grupo 00: Seis meses.

No obstante, los periodos de prueba mencionados, se estará a los periodos de prueba que según la modalidad contractual utilizada vengan fijados de forma reglamentaria por la legislación (contratos formativos).

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá firmeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

Si se produce una baja por jubilación anticipada, defunción o invalidez derivada de accidente de trabajo, la vacante se cubrirá mediante una contratación indefinida siempre que el volumen de temporalidad de la plantilla supere el 15% de media en los últimos 12

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

meses. Se entiende que tanto el volumen de temporalidad como la cobertura de vacante queda referida al respectivo grupo profesional donde se produce la vacante. En estos contratos, deberá incluirse el periodo de prueba establecido en el presente artículo en función del grupo profesional al que pertenezca el trabajador contratado.

#### **Artículo 18. Extinción de la relación laboral.**

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 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.

#### **Artículo 19. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.**

En los casos de baja voluntaria, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa conforme a los siguientes plazos:

- a) Empleados pertenecientes al Grupo Profesional 00: Mínimo sesenta días naturales.
- b) Empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 1 y 2: Treinta días naturales.
- c) Trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6, 7: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Dirección de la Empresa a descontar de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

Serán justas causas para que el trabajador pueda extinguir su contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 50 del E.T. En tales casos, y según establece el citado cuerpo legal, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas para el despido improcedente.

#### **Artículo 20. Excedencias.**

##### **1. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

##### **2. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que la haya solicitado para trabajar en otra empresa del sector en España. En otro caso, tendrá derecho a reintegrarse en la empresa en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa dentro de cada Grupo profesional, siempre que solicite su reincorporación como máximo dentro del mes anterior a dicha terminación. En este supuesto, la excedencia se podrá conceder

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

mientras no exista personal en dicha situación en proporción equivalente al 3% de la plantilla de la empresa.

Los operarios de fábrica podrán solicitar la incorporación al trabajo, con anterioridad al término de la excedencia, estando condicionada su incorporación a la decisión de la Empresa.

#### **3. Excedencia por cuidado de hijos, y excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

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 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En los casos de excedencia, tanto en su solicitud como en la reincorporación tras el disfrute de la misma, el empleado deberá preavisar a la Dirección de la Empresa con 30 días de antelación, debiendo ésta contestar en un plazo no superior a quince días.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **4. Excedencia por ejercicio de funciones sindicales de ámbito superior al provincial o superior.**

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior podrán solicitar su paso a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo sindical.

### **Sección 2.ª Clasificación profesional**

#### **Artículo 21. Clasificación Profesional**

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en la Tabla de Clasificación profesional del Anexo I.

#### **Artículo 22. Clasificación Profesional - Criterios**

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. En el Anexo A se establece la definición de los criterios de cada grupo profesional.

La estructura de encuadramiento constará de 7 grupos profesionales.

### **CAPÍTULO CUARTO**

#### **CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **Sección 1.ª Retribución fija**

#### **Artículo 23. Retribución fija.**

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario Base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

A continuación, se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

**Salario Base de Convenio:** Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

**Complemento personal «H»:** Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior en cuanto a condiciones económicas se refiere, y las condiciones incluidas vigentes a 1 de enero de 2016.

Este complemento recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio anterior y vigente hasta 31.12.2015 en su caso, "Complemento ad Personam", "Complemento personal B", Asistencia Empleados, Actividad Empleados, menos salario de Convenio en vigor a 1 de Enero de 2016. En consecuencia, dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por el trabajador que estuviera en plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, con independencia de la modalidad contractual y aunque hubieran causado baja y alta en la Empresa, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otro trabajador.

El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el salario de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

**Complemento personal «E»:** Es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al salario del convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus valor objetivo y mejora voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00, 01 y 02 bajo Sistema de trabajo por Objetivos (STI) por cualquier variación en los conceptos de Salario de Convenio y Complemento Personal «H».

#### **Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Cada una de estas gratificaciones tendrá un importe de 30 días de Salario Base de Convenio, "Complemento H", Complemento personal A y "Complemento E" para quienes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones de incapacidad temporal no afectarán al devengo y posterior percibo de las gratificaciones extraordinarias.

#### **Sección 2.ª otros conceptos retributivos**

#### **Artículo 25. Plus de Distancia**

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio vienen percibiéndolo, con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas. El precio del kilómetro, a estos efectos está fijado en 0,19 Euros.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Artículo 26. Plus Nocturno**

El personal que trabaje entre las 22,00h y las 6,00h horas del día siguiente, percibirá un complemento por trabajo nocturno de 14,62 Euros por día trabajado en dicho horario.

En el caso de que se trabajen cuatro o más horas por trabajo nocturno se abonará la jornada completa.

#### **Artículo 27. Plus por Trabajos Penosos**

El complemento por penosidad, se abonará exclusivamente por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo declarado como tal, y consistirá durante el año 2019 en 8,56 Euros por día real de trabajo, cualquiera que fuese el grupo profesional del trabajador.

Cuando se produzcan traslados del puesto de trabajo, se percibirá el importe del plus que corresponda al puesto de destino, por el tiempo de permanencia en el mismo.

#### **Artículo 28. Paga de Asistencia.**

Mensualmente se abonará a cada trabajador adscrito a los grupos profesionales de operario, en promedio anual obtenido, en función de su asistencia y puntualidad al trabajo las siguientes cantidades (estas cantidades ya reflejan los incrementos salariales pactados en la Disposición Transitoria única):

- En el año 2019: 91,85 Euros
- En el año 2020: 100,04 Euros
- En el año 2021: 102,34 Euros

Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida de los primeros 28,48 euros, se efectuará a razón de 14,24 Euros por cada falta de asistencia o tres de puntualidad. A partir de la tercera falta de asistencia o quinta de puntualidad se aplicará la pérdida de 28,48 euros además, una penalización de 2,62 euros por cada falta de asistencia o puntualidad.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al percibo de la paga de asistencia, se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, todas las que se produzcan por cualquier causa, con la única excepción de las vacaciones anuales reglamentarias y los permisos retribuidos y no retribuidos, estos últimos se consideraran falta de asistencia a efectos meramente salariales.

#### **Artículo 29. Actividad.**

En la implantación de los sistemas de actividad el departamento de Ingeniería de Producción contará con la colaboración de uno o dos representantes del Comité de Empresa, quienes podrán aportar las informaciones que crean oportunas en beneficio de la aplicación del método de trabajo, y de la consiguiente mejora de la productividad, recibiendo, asimismo, información sobre los estudios realizados.

A efecto de la determinación del incentivo a percibir una vez fijados los métodos de trabajo y la actividad, se valorará el trabajo realizado por los operarios de acuerdo con la medición efectuada o en su defecto, piezas asignadas.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Hasta que se realice tal medición, o asignación de piezas, se abonará un incentivo equivalente a la media diaria de la División en la que presta sus servicios el operario, siempre que alcance al menos la misma producción que venía realizando con anterioridad.

Los tiempos de preparación se abonarán al 90% la primera media hora y el resto del tiempo al 100%, en ambos casos, de los incentivados.

Los tiempos de incidencias se abonarán a la prima media de los últimos 30 días de la División en la que presta sus servicios el operario.

Como norma general, los puestos de trabajo que no puedan ser sometidos a medición (servicios generales, conductores de carretillas, mantenimiento, etc.) se abonará la media general de la Fábrica salvo los casos de los jefes de equipo, y operarios no sujetos a control que percibirán la media que por el concepto de incentivo alcance su División.

En caso de discrepancia respecto a los nuevos tiempos establecidos, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación del ORECLA.

La existencia de discrepancias en este sentido no suspenderá el sistema de control fijado.

Cuando el resultado sea favorable a los trabajadores se rectificarán los tiempos previstos, abonando la empresa las diferencias así como el costo de aquel.

En caso contrario, se deducirán las cantidades abonadas de más.

Las actividades estarán supeditadas a la obtención de la calidad aceptable por el Manual de Calidad, es decir, que el trabajador que produzca la falta de calidad se verá privado del cómputo de las piezas o trabajos defectuosos, para el cálculo de la prima que pueda corresponder.

Ambas partes, conscientes de la importancia que la calidad tiene actualmente en el mercado, reiteran su decisión de tender a conseguir defectos "0" y estar dispuestos a tomar las medidas para ello, llegando a anularse los incentivos si la calidad conseguida no fuera técnicamente admisible.

La actividad alcanzada se calculará por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{tiempo concedido} \times \text{cantidad producida}}{\text{Tiempo invertido}}$$

La prima se devengará diariamente y la retribución será la que a continuación se señala:

Índice de actividad	Euros /hora
101	0,0676
105	0,3381
110	0,6763
115	1,0144
120	1,7882
125	2,0296
130	2,1287

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Revisión de cronometrajes:

Los tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

- 1.- por reforma de los métodos y procedimientos industriales
- 2.- cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo
- 3.- si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

#### **Artículo 30. Complemento actividad titulados/técnicos, administrativos, subalternos.**

Bajo el principio de primar a la mejor actividad, se establece para el personal Titulado/técnico, administrativos y subalterno un complemento de actividad a percibir en 14 pagas, por los siguientes importes (estas cantidades ya reflejan los incrementos salariales pactados en la Disposición Transitoria única):

- Para el año 2019: 313,83 Euros
- Para el año 2020: 330,31 Euros
- Para el año 2021: 337,91 Euros

#### **Artículo 31. Plus de Convenio**

Se establece un plus de convenio de 12,21 Euros para el personal obrero Grupo 5 y 6 (especialista) y de 11,43 Euros para el personal obrero Grupo 7 (peón) por un día efectivamente trabajado.

Las cantidades mencionadas se condicionan a la obtención de una actividad anual de fábrica de 120. Esta actividad media será la resultante en los trabajos de tiempos medidos.

#### **Artículo 32. Complemento personal A**

Este complemento es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales reconocidas por la Empresa a título individual, y por excepcional esfuerzo productivo realizado durante el ejercicio contable 2009 y el primer semestre del año 2010 por el personal obrero de la plantilla del centro de trabajo de Santander. En consecuencia, la Empresa compensará al personal obrero que estuviera en plantilla activa de la Empresa a 31 de julio de 2010, con independencia de la modalidad contractual y aunque causarán baja y alta en la Empresa, con una cantidad anual de; 1.148,38 euros prorrateada en dos 2 pagas extraordinarias, resultando así un importe de 574,19 euros brutos.

#### **Artículo 33. Complemento de Jefe de Equipo**

Será jefe de equipo aquel trabajador designado por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el jefe de equipo mientras ejerza como tal será de 40,85 euros mensuales.

#### **Artículo 34. Horas Extraordinarias**

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 19,94 Euros para el personal obrero, subalterno y administrativo, si se realizan las horas en los días de trabajo (de Lunes a Viernes) y de 24,93 Euros para los demás días.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

El precio de la hora extraordinaria para los titulados y Técnicos se fija en 26,39 Euros, independientemente el día que se realicen.

Las horas extraordinarias que se trabajen serán, como norma general, retribuidas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, no obstante, podrán ser compensadas por tiempo de descanso retribuido incrementados en un 25 por ciento, dentro de los cuatro meses siguientes, siendo esta última opción potestad del trabajador.

#### **Sección 3.ª otros beneficios**

##### **Artículo 35. Complemento I.T por enfermedad o accidente no laboral**

La Empresa destinará mensualmente a un fondo la cantidad de 2.300 Euros para complementar las prestaciones de I.T. por enfermedad o accidente no laboral que perciban los trabajadores, y distribuible entre éstos en dichas situaciones.

Dicha cantidad se repartirá únicamente a los trabajadores que se encuentren en la referida situación a partir del decimosexto día de su baja laboral, y siempre que no supere esta cantidad el 90% del salario/mes del trabajador, sin contar lo percibido por horas extraordinarias.

La cantidad de 2.300 Euros se dividirá entre el número total de días de I.T. de los trabajadores en baja, excluidos los quince primeros días, estableciéndose un precio día. Asimismo, la Empresa abonará adicionalmente a dicho fondo la cantidad de 400 Euros al mes, para complementar las mencionadas situaciones, con las mismas condiciones y reparto indicados anteriormente, pero siempre que el índice de absentismo por enfermedad y accidente no supere el 4% anual. La percepción de este último complemento se percibirá por los trabajadores una vez se tenga por la empresa el conocimiento del correspondiente índice al finalizar el año.

Si algún mes no se llegara a distribuir íntegramente la cantidad de los 400 Euros, lo que reste se pagará al finalizar el año de la forma indicada.

La Empresa abonará en concepto de I.T., derivada de enfermedad común el 60 % de la base reguladora por contingencias comunes los tres primeros días en la primera y segunda baja del año natural sufrida por el trabajador.

En el caso de terceras y siguientes bajas el complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo derivado de enfermedad común no supere el 2,5 %.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen a realizar el máximo esfuerzo posible en reducir el índice de absentismo, y una vez finalizado la vigencia de este convenio a estudiar la bondad de este artículo.

##### **Artículo 36. Complemento por Accidente y Enfermedad Profesional**

La Empresa complementará hasta 100 % del salario bruto del trabajador.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Artículo 37. Seguro de Vida**

La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de acuerdo a los siguiente: 15.000.-Euros para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales, y será de 25.000 Euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000.- Euros por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán completamente a cargo a la empresa.

En los tres primeros meses del año, una copia del suplemento de la póliza será expuesta en los tabloneros de anuncios, para conocimiento general, entregándose otra al Comité de Empresa.

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

#### **Artículo 38. Atenciones Sociales.**

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (becas, ayuda a discapacitados, comedores, actividades culturales, deportivas, club del trabajador, paquete navideño, etc.) la empresa destinará durante la vigencia del convenio la cantidad anual de 26.500 Euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de cuatro miembros formada por: uno en representación de la dirección de la empresa y tres por el comité de empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

### **CAPÍTULO QUINTO**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 39. Principios de Ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como grave o muy grave.

#### **Artículo 40. Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.**

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **A) Faltas Leves:**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

- 1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.
- 2º.- 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 se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

#### **B) Faltas Graves:**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

- 1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.
- 5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías 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 aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
- 9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
- 10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

#### **C) Faltas Muy Graves:**

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

- 1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- 2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3º.- 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 cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.  
También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.
- 5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
- 6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- 9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12º.- Originar riñas y peticiones con sus compañeros de trabajo.
- 13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.
- 14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 15º.- El abuso de autoridad.
- 16º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.
- 19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender
- Despido.

#### **Artículo 41. Prescripción de las faltas.**

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **CAPÍTULO SEXTO**

#### **RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **Artículo 42. Ropa de trabajo**

En los tres primeros meses del año se dotará a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada a su actividad y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etc.). Asimismo, se proporcionará de inmediato los EPI's necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera. Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal obrero se realizará en base al sistema de puntos.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas, y convenientemente justificado, serán repuestas las mismas sin la periodicidad señalada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

#### **Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral**

En todo lo referente a Salud y seguridad laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Sobre la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de aplicación.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

##### Artículo 44. Derechos y garantías sindicales Comité de Empresa

Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales del Comité de Empresa, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros del Comité de Empresa dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el Art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1. Las reuniones que los miembros del Comité de Empresa tengan con la Dirección de la Empresa siempre que las mismas hayan sido convocadas expresamente por ésta.
2. Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
4. Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro del Comité de Empresa que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta cuatro horas más a utilizar en el mismo día de cada reunión de negociación o al día siguiente, a su elección, para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión. Asimismo, el resto de miembros del Comité de Empresa dispondrá de dos horas de crédito horario a utilizar en los mismos términos y condiciones que los miembros de la comisión Negociadora.

C) Hasta cuatro horas en las jornadas en las que el Comité acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

D) Al constituirse la comisión negociadora se confeccionará un calendario para la celebración de las sucesivas reuniones en el que se comprenderá, en todo caso, la celebración de una reunión por semana. No obstante, dicha reunión semanal podrá aplazarse por acuerdo de ambas partes.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que el Comité haga, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros del Comité de Empresa deberán preavisar a sus mandos correspondientes, a través del Delegado Sindical, con la debida antelación y en cualquier caso con 24 horas de antelación, la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Cada miembro del Comité de empresa o Delegado Sindical podrá acumular sus horas sindicales, dentro de un mismo sindicato, en uno o varios de ellos sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido, siempre que esta acumulación no suponga la liberalización de ningún miembro.

#### **Artículo 45. Secciones sindicales.**

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

De los Delegados Sindicales: Si la plantilla de la empresa excediera de 150 trabajadores y no superara los 250, las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa y que hayan obtenido al menos un 10% de los votos en la elección de los miembros, estarán representadas por un Delegado Sindical, el cual tendrá todos los derechos inherentes a su condición, si bien sólo dispondrá de las "horas sindicales" (crédito horario) que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 44.

Si la plantilla de la Empresa supera los 250 trabajadores se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

#### **Artículo 46. Descuento en nómina de la cuota sindical**

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

#### **Artículo 47. Asambleas.**

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

A las reuniones informativas sobre convenio colectivo y aplicación de "jornada irregular de trabajo" (Bolsa de Horas) no están afectadas por lo dispuesto en el art. 78.2.b).

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 48. Comisión Paritaria**

A efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación e interpretación del mismo. Asimismo, la comisión paritaria entenderá de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. Igualmente entenderá sobre el establecimiento, adaptación o modificación de los procedimientos arbitrales contemplados en este convenio o aplicables en cumplimiento de la norma, pacto o acuerdo interprofesional.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores elegidos por Comité de Empresa que sea reflejo de los resultados electorales en proporción a su representación, e igual número de Representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

Todos los componentes de esta comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo en caso de fuerza mayor.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes. La petición se dirigirá a la otra parte expresando el asunto a considerar, el precepto normativo o acuerdo en el que se basa la competencia de la comisión, para su conocimiento y cualquier otra documentación que considere necesaria.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de diez días desde la comunicación anterior y se pronunciará en un plazo de diez días. En los supuestos regulados en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En todo caso se levantará acta de las reuniones debiendo constar el acuerdo o la discrepancia y los puntos a los que afecta.

Las discrepancias en el seno de la comisión se resolverán mediante el sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos existente en Cantabria -ORECLA, sin perjuicio de los sistemas que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

El lugar de celebración de las reuniones será las reuniones será el lugar de las reuniones del convenio.

#### **Artículo 49. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

En este sentido se recogen la regulación introducidas en los artículos 10 ("flexibilización horaria") y 14.k ("cuidado del lactante") del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 50. Política de igualdad**

Las partes firmantes del Convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se creará una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía y la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación.

#### **Artículo 51. Violencia y acoso**

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC "Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos".

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Artículo 52. Trabajadora víctima de violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada reserva de puesto de trabajo.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

#### **Artículo 53. Asignación de plazas de aparcamiento en situaciones especiales.**

Las empleadas que se encuentren en periodo de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo. Dicha disposición también será aplicable a aquellos trabajadores discapacitados con problemas de movilidad o movilidad reducida.

#### **Disposición Adicional Primera**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

#### **Disposición Adicional Segunda**

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

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

#### **Disposición Transitoria Única**

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

- **Incrementos salariales para 2019:** El incremento salarial pactado para el año 2019 consistirá en un incremento del 1,9%.
- **Incrementos salariales para 2020:** El incremento salarial pactado para el año 2020 consistirá en un incremento del 2,2%.
- **Incrementos salariales para 2021:** El incremento salarial pactado para el año 2021 consistirá en un incremento del 2,3%.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

En los años 2020 y 2021 los incrementos salariales fijados se aplicarán a los siguientes conceptos:

- a. Salario Base de Convenio (artículo 23).
- b. Complemento personal «H» (artículo 23).
- c. Complemento Personal "E" (artículo 23).
- d. Plus nocturno (artículo 26)
- e. Plus trabajo Penoso (artículo 27)
- f. Asistencia (artículo 28).
- g. Actividad (artículo 29)
- h. Actividad Titulados/Técnicos/Administrativos (artículo 30)
- i. Plus Convenio (artículo 31)
- j. Complemento Personal A (artículo 32).
- k. Complemento Jefe de Equipo (artículo 33)
- l. Horas Extras (artículo 34)

#### **Disposición Derogatoria Única**

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio, así como a los pactos o normas, colectivas o no y de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**TEKA INDUSTRIAL, S.A.**



**Centro de Santander (Cantabria)**

**ANEXO I- CLASIFICACION PROFESIONAL**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>PERSONAL OPERARIO/OBRERO</b>	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	<b>PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	<b>PERSONAL TITULADO/ TECNICO</b>
<b>00</b>				Gerentes, Directores-Jefes Departamento.
<b>01</b>				Jefes área/ depto. Ingenieros, Licenciados Médicos
<b>02</b>				Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ. Enfermero Tit. Grado Técnicos Comerciales
<b>03</b>			Jefe de 1ª Jefe de 2ª	Maestros Industriales Jefe de Taller Maestro de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección Analistas
<b>04</b>				Encargado Delineante 1ª Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª
<b>05</b>	Oficial de 1ª Oficial de 2ª		Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante	Delineante 2ª
<b>06</b>	Especialistas Oficial de 3ª	Almacenero	Auxiliar Administrativo	Analista de 2ª  Auxiliar
<b>07</b>	Peón Mozo de almacén	Portero, conserje, ordenanzas		

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

**TEKA INDUSTRIAL, S.A.**



**Centro de Santander (Cantabria)**

**ANEXO II- RETRIBUCION FIJA –SALARIO BASE CONVENIO**

AÑO 2019	
<b>OPERARIO/OBRERO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/DÍA)
05	39,03
06	37,31
07	37,01
<b>SUBALTERNO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
06	1.139,21
07	1.106,03
<b>EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
03	1.660,86
05	1.357,62
06	1.140,56
<b>TITULADO/TECNICO</b>	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO (ART. 23) (€/MES)
00	2.151,57
01	2.072,95
02	1.934,46
03	1.660,86
04	1.491,12
05	1.357,62
06	1.186,55

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

#### **Anexo A- CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

##### **0. Grupo Profesional 00:**

a). - *Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.*

*Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.*

*Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.*

b). - *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director /Jefe de Departamento.*

##### **1.- Grupo Profesional 01:**

a). - *Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.*

*Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.*

*Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.*

*Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.*

b). - *Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes de Área/Dt., Ingenieros, Licenciados, Médicos, Jefes de Departamento.*

##### **2.- Grupo Profesional 02:**

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.*

*Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.*

b) *Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.*

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

c) *Categorías: Ingenieros Técnicos, diplomados universitarios, técnicos Comerciales con titulación media o superior, enfermero titulado de grado.*

#### **3. Grupo Profesional 03:**

a) *Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.*

*Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta- media con autonomía dentro del proceso establecido.*

b) *Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Maestros Industriales, Jefes de Taller, Maestros de Taller, Jefes de Laboratorio, Jefes de Sección, Analistas.*

#### **4. Grupo Profesional 04:**

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.*

*Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.*

b) *Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.*

c) *Categorías: Encargados, Delineantes, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.*

#### **5. Grupo Profesional 05:**

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.*

b) *Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.*

c) *Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Delineante 2º.*

#### **6. Grupo Profesional 06:**

a) *Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.*

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## TEKA INDUSTRIAL, S.A.



### Centro de Santander (Cantabria)

b) *Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I - II, Bachillerato, ESO, certificación de escolaridad o equivalente.*

c) *Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialista y oficial de 3ª.*

#### **7. Grupo Profesional 07:**

a) *Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aún cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.*

b) *Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.*

c) *Categorías: Peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.*

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-9945** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Sector Portuario del Puerto de Santander por el que se aprueba la revisión salarial de las Tablas Salariales para los ejercicios 2018 y 2019.*

Código 39000484011985.

Visto el Acuerdo de 9 de octubre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector Portuario del Puerto de Santander, respecto a la Revisión Salarial de las Tablas para los ejercicios 2018 y 2019 y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, 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.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de noviembre de 2019.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR PORTUARIO DEL PUERTO DE SANTANDER	
Fecha: 9 de octubre de 2019	

Asistentes:

Representación empresarial	Representación Social
Amador Manrique (Bergé)	José A. Ibáñez (Coordinadora)
Álvaro Barrio (Cisna y Tasa)	Pablo vallejo (CC.OO.)
Víctor Conde (Noatum)	Pablo Gutiérrez (U.G.T.)
Javier del Valle (Cadevesa)	José A. Regato (U.G.T.)
Javier Pordomingo (Sestisan)	Ignacio Garrote (S.C.A.T.)
Ignacio Fernández (Sestisan)	Carlos Villar (S.C.A.T.)
	Pedro García (S.C.A.T.) invitado

Siendo las 10,30 horas del día de la fecha, se reúnen en los locales de SESTISAN SAGEP, los miembros de la Comisión negociadora del convenio colectivo del sector portuario del Puerto de Santander indicados en el encabezamiento, con objeto de tratar sobre las siguientes materias:

#### 1.- REVISIÓN SALARIAL 2018

Estando pendiente la revisión salarial correspondiente al ejercicio 2018 del convenio colectivo del sector portuario del Puerto de Santander, se acuerda que el incremento de las tablas retributivas correspondiente al citado ejercicio sea del 1,2% para todos los conceptos retributivos. También se conviene que los atrasos retributivos del ejercicio 2018 se abonen en el mes de octubre de 2019. Asimismo, dada la fecha en la que nos encontramos, las tablas retributivas del ejercicio 2019 se actualizarán en el mes de noviembre con el citado 1,2% de incremento para todos los conceptos, liquidándose en ese mismo mes, en una nómina de actualización de retribuciones, las diferencias que correspondan por el periodo comprendido entre el 1 enero y el 31 de octubre de 2019. Expresamente se delega en la Fundación para las Relaciones Laborables de Cantabria los trámites oficiales de inscripción y registro del acuerdo

No habiendo en este momento otros asuntos, finalizó la reunión con la redacción de la presente acta que, en prueba de conformidad, firman los asistentes.

2019/9945

CVE-2019-9945

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## 7.5.VARIOS

### CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

**CVE-2019-10039** *Resolución de 8 de noviembre de 2019, por la que se establece la fecha y lugar de celebración del examen de obtención del certificado de aptitud profesional acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, correspondiente a la convocatoria del mes de octubre de 2019.*

De conformidad con lo establecido en la Resolución de 4 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Transportes y Comunicaciones, hecha pública en el Boletín Oficial de Cantabria el 17 de diciembre de 2018, por la que se convocan las pruebas para la obtención del certificado de aptitud profesional acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, a celebrar en 2019 en la Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante la presente Resolución se dispone lo siguiente:

La prueba correspondiente a la convocatoria de octubre de 2019 tendrá lugar el 4 de diciembre de 2019, a las 17:00 horas en ambas modalidades (mercancías y viajeros) en el Aula 1 de la Facultad de Medicina de la Universidad de Cantabria, sita en la Avenida Cardenal Herrera Oria, s/n - 39011 de Santander (Cantabria). El llamamiento para la realización de ambos ejercicios se realizará con 15 minutos de antelación al inicio de las pruebas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
El director general de Transportes y Comunicaciones,  
Felipe Piña García.

2019/10039

CVE-2019-10039

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

### SECRETARÍA GENERAL

**CVE-2019-9918** *Resolución de 11 de noviembre de 2019 por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2019 por el que se autoriza la supresión en la Universidad de Cantabria de cinco títulos de Máster Universitario (Códigos RUCT 4312253, 4314072, 4312976, 4311096 y 4311097) y la supresión en la Universidad Europea del Atlántico del título de Graduado/a en Ciencias Políticas y de la Administración (Código RUCT 2503219).*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 18/2010, de 18 de marzo, por el que se regula el Boletín Oficial de Cantabria,

#### RESUELVO

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2019 por el que se autoriza la supresión en la Universidad de Cantabria de cinco títulos de Máster Universitario (Códigos RUCT 4312253, 4314072, 4312976, 4311096 y 4311097) y la supresión en la Universidad Europea del Atlántico del título de Graduado/a en Ciencias Políticas y de la Administración (Código RUCT 2503219), que se incorpora como Anexo a esta Resolución.

Santander, 11 de noviembre de 2019.

El secretario general de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte,  
Santiago Fuente Sánchez.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223



**CONSEJERÍA:** Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte  
**UNIDAD:** Secretaría General

Año 2019

Día 24 /10/ 2019

Sesión: Ordinaria

*EL CONSEJO DE GOBIERNO, en la reunión reseñada, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:*

La Comunidad Autónoma de Cantabria, en virtud del artículo 28 del Estatuto de Autonomía para Cantabria, tiene atribuida la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que lo desarrollen.

El traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de universidades se produjo por Real Decreto 1382/1996, de 7 de junio y por Decreto 50/1996, de 10 de junio, de asunción de funciones y servicios transferidos por el Estado y atribución a órganos de la Administración, se atribuye la competencia de desarrollo legislativo y ejecución en materia de universidades.

El artículo 87 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece que, en el ámbito de sus competencias respectivas, el Gobierno del Estado, las Comunidades Autónomas y las Universidades adoptarán las medidas necesarias para completar la plena integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior.

De acuerdo con los artículos 8 y 35 de la misma norma legal, la implantación o supresión de enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, serán acordadas por la Comunidad Autónoma, por propia iniciativa con el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad o bien por iniciativa de la universidad mediante propuesta de su Consejo de Gobierno, en ambos casos con el informe previo favorable del Consejo Social de la Universidad. De lo anterior será informada la Conferencia General de Política Universitaria.

El Decreto 27/2019, de 14 de marzo, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria establece en su artículo 23.1 que: *"en el caso de las universidades públicas, la supresión de enseñanzas universitarias de grado, máster y doctorado será autorizada el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante Acuerdo, bien por propia iniciativa, con acuerdo del Consejo de Gobierno de la universidad, bien por iniciativa de la universidad, mediante propuesta del Consejo de Gobierno, en ambos casos con informe previo favorable del Consejo Social"*.

Por su parte el apartado 3 dispone que: *"El Acuerdo del Consejo de Gobierno de Cantabria en el que se autorice la supresión de la titulación correspondiente se publicará en el Boletín Oficial de Cantabria y se remitirá al Ministerio competente en materia de universidades para que proceda a su baja en el RUCT de conformidad con el artículo 27 bis.8 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre. La supresión del título supondrá la pérdida del carácter oficial y validez en todo el territorio nacional del título y su condición de enseñanza autorizada"*.

CVE-2019-9918

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223



CONSEJO DE GOBIERNO



**CONSEJERÍA:** Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte  
**UNIDAD:** Secretaría General

La Universidad de Cantabria ha aportado la propuesta de supresión de los estudios oficiales de master universitario, así como Certificado 51/19 del acuerdo del Consejo de Gobierno en su sesión ordinaria de 29 de marzo de 2019 y Certificado 11/19 del acuerdo favorable del Consejo Social de la Universidad de Cantabria en su sesión ordinaria de 4 de abril de 2019 y con fecha de 19 de septiembre ha presentado la memoria justificativa, por lo que procede la tramitación del presente Acuerdo cuya finalidad es suprimir en la Universidad de Cantabria las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales de máster universitario que se relacionan en el anexo.

Por su parte, la Universidad Europea del Atlántico ha aportado con fecha de 13 de septiembre de 2019 la propuesta de supresión de título oficial de grado, así como Certificado literal del Acuerdo adoptado por el Patronato de la universidad en su sesión de 6 de junio de 2019 justificando que no se ha activado en ningún curso la titulación, por lo que procede la tramitación del presente Acuerdo cuya finalidad es suprimir en la Universidad Europea del Atlántico las enseñanzas conducentes a la obtención de título oficial de grado se relaciona en anexo.

Las enseñanzas se identifican por su código del Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) y se procede a actualizar la información de las mismas contenidas en el citado registro.

Por todo ello y al amparo de lo dispuesto en el artículo 21 y 143.2 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, vista la propuesta del Consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el Decreto 27/2019, de 14 de marzo, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el informe de la Asesoría Jurídica de la Secretaría General de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte,

Este Consejo de Gobierno a la vista de lo anteriormente expuesto,

**ACUERDA:**

1º Autorizar la supresión en la Universidad de Cantabria de las enseñanzas universitarias oficiales de máster que se relacionan en el anexo, para el curso 2019/2020. La supresión del título supondrá la pérdida del carácter oficial y validez en todo el territorio nacional del título y su condición de enseñanza autorizada.

2º. Autorizar la supresión en la Universidad Europea del Atlántico de la enseñanza universitaria oficial de grado que se relaciona en el anexo. La supresión del título supondrá la pérdida del carácter oficial y validez en todo el territorio nacional del título y su condición de enseñanza autorizada.

3º Deberá informarse a la Conferencia General de Política Universitaria la supresión de las enseñanzas universitarias oficiales en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

CVE-2019-9918

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223



**CONSEJERÍA:** Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte  
**UNIDAD:** Secretaría General

4º. Deberá informarse al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades la supresión de las enseñanzas universitarias oficiales a efectos de baja en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), en virtud de lo dispuesto en el artículo 27.bis.8 del Real Decreto 1393/2007 y artículo 23 del Decreto 27/2019.

4º La Universidad de Cantabria adoptará, en su caso, las medidas que garanticen los derechos académicos de los estudiantes que se encuentren cursando dichos estudios oficiales de master.

5º. Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

*Cumplase el presente Acuerdo y notifíquese en forma a:* Secretaría General de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte; Dirección General de Universidades, Investigación y Transferencia; Universidad de Cantabria, Universidad Europea del Atlántico; Conferencia General de Política Universitaria; Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y B.O.C.

*Santander, 24 de octubre de 2019.*

*La secretaria del Consejo,*

*Paula Fernández Viaña.*

## ANEXO

### I. Universidad de Cantabria

Código RUCT	Título
4312253	Máster Universitario en Condicionantes Genéticos, Nutricionales y Ambientales de Crecimiento y Desarrollo.
4314072	Máster Universitario en Física, Instrumentación y Medio Ambiente.
4312976	Máster Universitario en Ingeniería Ambiental.
4311096	Máster Universitario en Investigación en Ingeniería Civil.
4311097	Máster Universitario en Investigación, Tecnología y Gestión de la Construcción en Europa.

### II. Universidad Europea del Atlántico

Código RUCT	Título
2503219	Graduado o Graduada en Ciencias Políticas y de la Administración.

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10030** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.30.BO.01.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. X6980372X
2. X9753102K
3. X6422519E
4. Y1700665J
5. X8224844K
6. X6965331B
7. X8386827S
8. X6044433X
9. Y3171416Y
10. X6631229F
11. X8366574W
12. Y0931523Z
13. X9495974X
14. X9283611Y
15. X6044477P
16. X5072669L
17. Y1354780W
18. X2508385M
19. Y2325455P
20. X8452082L
21. X4951532T
22. X9968027B
23. X9802619L
24. X1590393N
25. 644618072
26. X8927620D
27. Y0346555M
28. X9823771B

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

29. X3823784B  
30. X7984898B  
31. X9319927M  
32. X6632138L  
33. X8848304C  
34. X0920201V  
35. X8357402F  
36. X4902862K  
37. X5022504V  
38. X9332714G  
39. X8968073M  
40. X8908644P  
41. X6572764P  
42. X2149102M  
43. X3523705J  
44. 052695460  
45. RD785089  
46. X8800239W  
47. X2721337T  
48. X7573659N  
49. Y3137741A  
50. 72202033L  
51. X9262858E  
52. X9980961L  
53. X9168516A  
54. X3486402Q  
55. X7181015R  
56. X5875813A  
57. X5660336J  
58. X8116267G  
59. X8539852K  
60. Y0206024G  
61. Y1915431M  
62. X8506902F  
63. X8896513K  
64. X9595445Y  
65. Y2313296Q  
66. Y2214974L  
67. Y2313289D  
68. X7125409D  
69. X4999723Y  
70. X9250874K  
71. X7869934R  
72. MZ073217

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- 73. X5787814W
- 74. X4626737B
- 75. 707756260
- 76. Y0228414S
- 77. Y1015975X
- 78. X9737153B
- 79. X3480769H
- 80. X8356679C
- 81. 892940
- 82. X7338207B
- 83. Y0644780N
- 84. X9187689V
- 85. Y0963451H
- 86. MX457741
- 87. X6031364M
- 88. X5782204G
- 89. X8481891C
- 90. X5685634B
- 91. Y0673558V
- 92. X8627682Z
- 93. Y0866228Q
- 94. X8870948D
- 95. X4313192W
- 96. Y0352577R
- 97. X9688850P

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que, contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

[2019/10030](#)

CVE-2019-10030

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10032** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.04.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. YA9871831
2. 085133624
3. Y2592661T
4. 087253003
5. KL511801
6. X7338369N
7. Y2563190S
8. X6548404M
9. Y0774748F
10. Y1502440W
11. X4937132K
12. Y2003479D
13. X0665833Y
14. Y0078117T
15. X6061862M
16. 652430099
17. 531484437
18. X8941197Q
19. 486157
20. 086870516
21. 086870515
22. Y2029816B
23. 051117026
24. Y0140801D
25. Y2956633C
26. X5471920J
27. Y2649207N
28. X9852264F

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

29. X9161472C  
30. X9802702X  
31. Y2628898N  
32. X8612113Q  
33. X5943695N  
34. X3380389X  
35. X7461150L  
36. Y1036992M  
37. Y0074407Q  
38. X7451761Z  
39. X8297198V  
40. 620808386  
41. X8018494G  
42. X2454527J  
43. X5666314B  
44. Y2834345T  
45. C4WFKYCWT  
46. 06AC30962  
47. X9366983A  
48. Y2371884T  
49. X7639705W  
50. X8330385S  
51. PD9282184  
52. X7397046Q  
53. 527784142  
54. X7759121W  
55. X7948428L  
56. X9520758T  
57. Y0188867M  
58. 706912192  
59. X8592415Y  
60. X9131249L  
61. AU8383465  
62. X6122992R  
63. X9125209M  
64. X8443513Y  
65. Y2909137L  
66. X7632720D  
67. X9521624S  
68. AM092316  
69. X5220151W  
70. X9704073M  
71. X8087278H  
72. X9271270Q

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

- 73. X3216639C
- 74. X8926636Z
- 75. X8142465M
- 76. X9015151W
- 77. X9041808W
- 78. Y0863100Q
- 79. X8560740W
- 80. Y2301668A
- 81. Y0801220Y
- 82. X4450238Z
- 83. X5479630H
- 84. X7368213W
- 85. X5154743Y
- 86. Y0125411Y
- 87. X9553883M
- 88. X9181456V
- 89. X9021101H
- 90. Y1682660V
- 91. Y0695203L
- 92. X8415038M

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que, contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.

La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

[2019/10032](#)

CVE-2019-10032

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10033** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.03.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

- 1.- GERMÁN ARCE HIGUERUELO.
- 2.- ION MARIUS SPATARU.
- 3.- ANDRÉS NICOLÁS DUMITRU.
- 4.- DAVID ANDREI COSTINE CUTITARU.
- 5.- ALEJANDRO STAN.
- 6.- MARIUS DAVID ASAN.

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que, contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.

La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

[2019/10033](#)

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10034** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.02.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. 51145937D
2. 72284488L
3. 72281337L
4. X5508692P
5. Y1098668H
6. 697247
7. X5472033B
8. X6719282Q
9. Y1033888Y
10. X9572502V
11. X8623384V
12. 13703003V
13. 13783027R
14. X2490460C
15. 72053784M
16. 72353810L
17. 48780926L
18. 72351365N
19. 72063647R

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que, contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

2019/10034

CVE-2019-10034

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10035** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.29.BO.01.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. 20195994Q
2. Y5690935J
3. X8531850T
4. 13704586J
5. 07960082N
6. X1260309R
7. 72055480E
8. Y1471569C
9. 13782633K
10. 13571389D
11. Y4642240A
12. 72171961P
13. 72273637R
14. 13758259G
15. 13758359N
16. 72271248G

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que, contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

2019/10035

CVE-2019-10035

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10036** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.03.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. 71909599F
2. 09721392M
3. 72044570Z
4. Y1437759C
5. 12749241L
6. 72033253J
7. X9475650H
8. 13748903D
9. X1604821L

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015; 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

2019/10036

CVE-2019-10036

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10037** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.04.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. 13728938P.
2. 72059591Q.
3. 72083558V.
4. 13711597D.
5. X8988047S.
6. 13774811L.
7. 13748320R.
8. X7564069J.
9. 72202033L.
10. X8484066X.
11. X5201999C.
12. Y5088884X.

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.

La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

2019/10037

CVE-2019-10037

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10038** *Notificación de resolución de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes. Expediente EST.2019.10.23.BO.05.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 72 del Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se han tramitado expedientes de baja de oficio de inscripciones en el Padrón de Habitantes de este término municipal, y una vez recabado el informe favorable del Consejo de Empadronamiento, y no habiendo sido posible la notificación o no habiendo acudido el interesado a formalizar su situación en el Padrón, la Concejala delegada en esta materia por Decreto de Alcaldía, adopta la siguiente,

### RESOLUCIÓN

1º) Proceder a la baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes de:

1. N456360.
2. 20197890A.
3. Y5153742P.
4. Y4496711H.
5. X7720796H.
6. X8429767Z.
7. 72172316H.
8. 72172202L.
9. 22729303J.
10. 13685404J.
11. X6050431M.
12. Y4789971M.
13. 72279444N.

2º) Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; con indicación de que contra la misma, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, que se computará desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. También se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de citada publicación. Se podrá formular, asimismo, cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La jefa del Servicio de Estadística,  
María Puerto Sánchez-Calero López.

2019/10038

CVE-2019-10038

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2019-10068** *Información pública de solicitud de licencias de obra y actividad para acondicionamiento de local para restaurante con cocina y sin música en calle Gregorio Marañón, 1, bajo. Expediente 171/19.*

REDKIN HORECA, SL, ha solicitado en este Ayuntamiento licencias de obra y actividad de acondicionamiento de local para restaurante con cocina y sin música en la calle Gregorio Marañón, nº 1, bajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32.4 b) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado y 74.1 de su Reglamento aprobado por Decreto 19/2010 de 18 de marzo, se abre un periodo de información pública, por plazo de veinte días hábiles, para que quienes se consideren afectados en algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Servicio de Obras de este Ayuntamiento, C/ Los Escalantes, nº 3.

Santander, 23 de octubre de 2019.

El concejal delegado,  
César Díaz Maza.

[2019/10068](#)

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## AYUNTAMIENTO DE UDÍAS

**CVE-2019-10022** *Notificación de incoación de expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.*

Mediante escrito registrado en fecha 6 de agosto de 2019 y número de registro 2019-E-RC-1086, don Pedro León Tato, comunicó a este Ayuntamiento que, don Raúl Renedo González, ya no reside en la vivienda de su propiedad sita en el Barrio de El Llano, Urbanización El Reino, Bloque 3, Ático, término municipal de Udías.

Habiéndose realizado las gestiones oportunas, no ha sido posible comprobar la continuidad de la residencia de mencionado habitante en este Municipio, por lo que se ha procedido a iniciar el correspondiente expediente de baja de oficio en el Padrón Municipal de Habitantes.

Estando en tramitación dicho expediente y resultando desconocido el actual domicilio de don Raúl Renedo González, por medio del presente anuncio se le concede un plazo de 15 días contado desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que pueda examinar el expediente en las oficinas municipales, y así mismo, pueda alegar y presentar los documentos o justificaciones que estime oportunas.

El afectado podrá obtener información sobre el estado de tramitación del procedimiento, a través de los siguientes medios: Por escrito, a la dirección postal en el barrio de Pumalverde, nº 1, C.P. 39507, por correo electrónico a la dirección [ayuntamientoudias@yahoo.es](mailto:ayuntamientoudias@yahoo.es) o, en sede electrónica: <http://udias.sedelectronica.es>.

Udías, 11 de noviembre de 2019.

El alcalde,

Fernando Fernández Sampedro.

2019/10022

CVE-2019-10022

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

#### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10048** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 415/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Despido objetivo individual, Nº 415/2019 a instancia de ERRAPEL ARBERAS IBARROLA, frente a LA VINERÍA, SC, y RAMONA GONZÁLEZ MORENO, en los que se ha dictado resolución de fecha 17/06/2019:

ACUERDO: Admitir a trámite la demanda de Despido objetivo individual presentada por ERRAPEL ARBERAS IBARROLA frente a LA VINERÍA, SC, RAMONA GONZÁLEZ MORENO.

Señalar para el próximo el día 2 de diciembre de 2019 a las 11:10 horas, en SALA DE VISTAS Nº 3 de este órgano, para la celebración del acto de conciliación ante la letrada 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.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a LA VINERÍA, SC, RAMONA GONZÁLEZ MORENO, 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, 8 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10048

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10049** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 24/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, Nº 24/2019 a instancia de FRANCISCO JOSÉ MARTÍNEZ SOLIÑO, frente a MADERAS BADA, SA, VILIULFO ANÍBAL DÍAZ PÉREZ y FOGASA, en los que se ha dictado resolución de fecha 28/05/2019:

ACUERDO: Admitir a trámite la demanda de procedimiento ordinario presentada por FRANCISCO JOSÉ MARTÍNEZ SOLIÑO frente a MADERAS BADA, SA, y VILIULFO ANÍBAL DÍAZ PÉREZ.

Señalar para el próximo el día 8 de enero de 2020 a las 10:20 horas, en SALA DE VISTAS Nº 3 de este órgano, para la celebración del acto de conciliación ante la letrada 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.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a MADERAS BADA, SA, 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, 7 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10049

CVE-2019-10049

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10051** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento de despido objetivo individual 552/20190.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despido objetivo individual, con el nº 0000552/2019 a instancia de RODRIGO POSADA DÍAZ frente a ASFALTOS DEL NANSA, SL, y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en los que se ha dictado la cédula, siguiente:

### CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por la Sra. letrada de la Administración de Justicia en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA COMO PARTE DEMANDADA:  
ASFALTOS DEL NANSA, SL.

OBJETO DE LA CITACIÓN:  
Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:  
Se le cita para el 24 de febrero de 2020 a las 11:10 horas, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el letrado de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

### PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS).

Santander, 24 de septiembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ASFALTOS DEL NANSA, SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10051

CVE-2019-10051

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10052** *Notificación de decreto 368/2019 en procedimiento de ejecución de títulos no judiciales 3/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de Títulos No Judiciales, con el número 0000003/2019, a instancia de CLAUDIO MARCANO GONZÁLEZ QUEVEDO, frente a METÁLICAS JOBINOX, SL UNIPERSONAL, en los que se ha dictado resolución de fecha 16 de octubre de 2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"DECRETO Nº 000368/2019

Señora letrada de la Administración de Justicia, doña María Ángeles Salvatierra Díaz.  
En Santander, a 16 de octubre de 2019.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al ejecutado METÁLICAS JOBINOX, SL UNIPERSONAL, en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago al trabajador que se dirá, de las cantidades que a continuación se relacionan:

— D. CLAUDIO MARCANO GONZÁLEZ QUEVEDO, por importe de 5.215,67 €.

Firme que sea la presente resolución, se archivarán las actuaciones sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado sobre los que actuar.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN, por escrito, ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS, contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 €, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano, abierta en la entidad Banco Santander, al número 3867000064000319, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a METÁLICAS JOBINOX, SL UNIPERSONAL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el B.O.C.

Santander, 16 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2019/10052

CVE-2019-10052

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10054** *Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 114/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el número 0000114/2019 a instancia de DIMITRU MICOLIUC frente a CONSTRUCCIONES SOLAMAZA SLU y DRIA ABDERAHAME, en los que se han dictado resoluciones de 16 de septiembre de 2019, rectificadas por resoluciones de 20 de septiembre de 2019, del tenor literal siguiente:

### "AUTO DESPACHANDO EJECUCIÓN

El magistrado don Carlos de Francisco López.  
En Santander, a 16 de septiembre de 2019.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de DIMITRU MICOLIUC, como parte ejecutante, contra DRIA ABDERAHAME y CONSTRUCCIONES SOLAMAZA SLU como partes ejecutadas conforme al siguiente desglose:

- Contra DRIA ABDERAHAME por importe de 1.900,80 euros (1.698,39 euros de principal más 202,41 euros por interés de mora del 10%) más 380,16 euros para intereses y costas provisionales.

- Contra CONSTRUCCIONES SOLAMAZA SLU solidariamente con DRIA ABDERAHAME, respecto de dicha cantidad hasta el importe de 915,16 euros (818,41 euros de principal y 97,54 euros por interés de mora del 10%), más 183,19 euros para intereses y costas provisionales.

### ADVERTENCIAS LEGALES

Este auto y el decreto que dicte el letrado de la Administración de Justicia (artículo 551.3 LEC), junto con copia de la demanda ejecutiva, deben notificarse simultáneamente al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante este Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que la resolución hubiera incurrido o el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos o requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento, documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impositivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander número 3867000064011419, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita,

CVE-2019-10054

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ)".

#### "DECRETO

Señora letrada de la Administración de Justicia, doña María del Carmen Martínez Sanjurjo.  
En Santander, a 16 de septiembre del 2019.

#### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Para dar efectividad a la ORDEN GENERAL DE EJECUCIÓN dictada en las presentes actuaciones a favor de DIMITRU MICOLIUC, como parte ejecutante, contra DRIA ABDERAHAME y CONSTRUCCIONES SOLAMAZA SLU, conforme al siguiente desglose:

— Contra DRIA ABDERAHAME por importe de 1.900,80 euros (1.698,39 euros de principal más 202,41 euros por interés de mora del 10%) más 380,16 euros para intereses y costas provisionales.

— Contra CONSTRUCCIONES SOLAMAZA SLU solidariamente con DRIA ABDERAHAME, respecto de dicha cantidad hasta el importe de 915,16 euros (818,41 euros de principal y 97,54 euros por interés de mora del 10%), más 183,19 euros para intereses y costas provisionales.

La adopción de las medidas que se expresarán a continuación.

Se declaran embargados los siguientes bienes propiedad de los ejecutados, en cuantía suficiente a cubrir dichas sumas reclamadas:

1.- Los depósitos bancarios y saldos favorables que arrojen las cuentas de cualquier clase abiertas a nombre de los ejecutados en las principales entidades bancarias de esta ciudad, quienes deberán transferir las cantidades embargadas a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Oficina abierta en el Banco Santander con número 3867000064011419, librándose los oportunos oficios.

2.- Devoluciones que por cualquier concepto deba percibir los ejecutados de la Agencia Tributaria, mediante acceso al Punto Neutro Judicial.

Recábase información para la averiguación de bienes de los ejecutados a través del Punto Neutro Judicial.

Y para el caso de que los bienes embargados no resulten suficientes, diríjase oficios a los pertinentes organismos y registros públicos en averiguación de bienes.

Hágase saber a las partes deberán comunicar inmediatamente a la Oficina Judicial cualquier cambio de domicilio, teléfono, fax o similares que se produzca durante la sustanciación del proceso (artículo 53.2 LRJS).

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander número 3867000064011419, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de

CVE-2019-10054

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ)".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a DRÍA ABDERAHAME, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 3 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10054

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10055** *Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 121/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el número 0000121/2019, a instancia de MARÍA BEGOÑA GONZÁLEZ MEJÍAS, frente a I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, en los que se han dictado resoluciones de fecha 1 de octubre de 2019, cuyas partes dispositivas son del tenor literal siguiente:

### "AUTO DESPACHANDO EJECUCIÓN

El magistrado, don Carlos de Francisco López.  
En Santander, a 1 de octubre de 2019.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de doña MARÍA BEGOÑA GONZÁLEZ MEJÍAS, como parte ejecutante, contra I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, como parte ejecutada, por importe de 1.998,12 €, de principal, más 399,62 €, de intereses y costas provisionales.

Este auto y el decreto que dicte el Letrado de la Administración de Justicia (artículo 551.3 LEC), junto con copia de la demanda ejecutiva, deben notificarse simultáneamente al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN, por escrito, ante este Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS, contados desde el siguiente a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que la resolución hubiera incurrido o el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos o requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento, documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano, abierta en la entidad Banco Santander número 3867000064012119, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este auto lo acuerdo, mando y firmo".

### DECRETO

Señora letrada de la Administración de Justicia, doña María del Carmen Martínez Sanjurjo.  
En Santander, a 1 de octubre del 2019.

CVE-2019-10055

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Dar efectividad a la orden general de ejecución dictada a favor de doña MARÍA BEGOÑA GONZÁLEZ MEJÍAS, contra I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, por importe de 1.998,12 €, de principal, más 399,62 €, de intereses y costas provisionales.

Dar audiencia al Fondo de Garantía Salarial y a la parte ejecutante para que en el plazo de QUINCE DÍAS, puedan designar la existencia de nuevos bienes susceptibles de traba, advirtiéndoles que de no ser así se procederá a dictar decreto de insolvencia provisional en la presente ejecución.

Adviértase a ambas partes que deben comunicar inmediatamente a este órgano judicial cualquier cambio de domicilio, número de teléfono, fax, correo electrónico o similares que se produzca, de estarse utilizando como medio de comunicación durante la sustanciación de este proceso (artículo 155.5 LEC).

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN, por escrito, ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS, contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano, abierta en la entidad Banco Santander, número 3867000064012119, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a I NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, SLU, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el B.O.C.

Santander, 7 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10055

CVE-2019-10055

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10056** *Notificación de decreto 358/2019 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 93/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el número 0000093/2019, a instancia de ANDRÉS ALEXANDER BENALCAZAR FREIRE, FELIPE SIERRA PÉREZ y CARLOS ANDRÉS HINOJOSA CASTILLA, frente a ASSILEM MOTOR, S. L., en los que se ha dictado resolución de fecha 9 de octubre de 2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"DECRETO Nº 000358/2019

Señora letrada de la Administración de Justicia, doña María del Carmen Martínez Sanjurjo.  
En Santander, a 9 de octubre de 2019.

### PARTE DISPOSITIVA

#### ACUERDO:

Declarar al ejecutado ASSILEM MOTOR, S. L., en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago a los trabajadores que se dirán, de las cantidades que a continuación se relacionan:

- Don ANDRÉS ALEXANDER BENALCAZAR FREIRE, por importe de 2.696,35 €.
- Don FELIPE SIERRA PÉREZ, por importe de 2.054,07 €.
- Don CARLOS ANDRÉS HINOJOSA CASTILLA, por importe de 8.407,85 €.

Firme que sea la presente resolución, y sin perjuicio de continuar con su tramitación si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado, se archivarán las actuaciones.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN, por escrito, ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS, contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 €, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano, abierta en la entidad Banco Santander, número 3867000005009319, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe".

CVE-2019-10056

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ASSILEM MOTOR, S. L., en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el B.O.C.

Santander, 9 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10056

CVE-2019-10056

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

**CVE-2019-10057** *Notificación de decreto 385/2019 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 87/2019.*

Doña María del Carmen Martínez Sanjurjo, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 1 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el número 0000087/2019, a instancia de don DANIEL SANTIAGO CARRILLO CORTÉS, frente a FÉLIX MARTÍNEZ ALLEGUE, en los que se ha dictado resolución de fecha 29 de octubre de 2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"DECRETO Nº 000385/2019

Señora letrada de la Administración de Justicia, doña María del Carmen Martínez Sanjurjo.  
En Santander, a 29 de octubre de 2019.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al ejecutado don FÉLIX MARTÍNEZ ALLEGUE en situación de INSOLVENCIA TOTAL, por importe de 1.430 euros, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago al trabajador que se dirá, de las cantidades que a continuación se relacionan:

- D. DANIEL SANTIAGO CARRILLO CORTÉS, por importe de 1.430 euros.

Firme que sea la presente resolución, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado sobre los que actuar, se archivarán las actuaciones.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN, por escrito, ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS, contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano, abierta en la entidad Banco Santander, número 3867000064008719, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a FÉLIX MARTÍNEZ ALLEGUE, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el B.O.C.

Santander, 29 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Carmen Martínez Sanjurjo.

2019/10057

CVE-2019-10057

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE SANTANDER

**CVE-2019-10023** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 467/2019.*

Don Emiliano del Vigo García, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen aytos de procedimiento ordinario, con el nº 0000467/2019 a instancia de URBANO PAJARÍN SÁNCHEZ frente a SISTEMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DA 2000 SL - ICONSA y CONSTRUCCIONES SUKIA ERAIKUNTZAK, SA, en los que se han dictado Decreto y Providencia de fecha 25/06/19 del tenor literal siguiente:

### DECRETO

SRA. LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA,  
D<sup>a</sup>. COVADONGA EGUIBURU ARIAS-ARGÜELLO.

En Santander, a 25 de junio de 2019.

### ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Se ha recibido en este órgano judicial procedente del turno de reparto la anterior demanda de Procedimiento Ordinario y documentación acompañada, en materia de Cantidad presentado por URBANO PAJARÍN SÁNCHEZ, frente a SISTEMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DA 2000 SL - ICONSA y CONSTRUCCIONES SUKIA ERAIKUNTZAK, SA.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Examinada la demanda presentada se estima que cumple los requisitos generales exigidos para su admisión, que la parte demandante tiene capacidad y legitimación procesal necesarias para comparecer en juicio, conforme a lo determinado en los artículos 16 y 17 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

SEGUNDO.- Vistas las pretensiones formuladas en la demanda, este Tribunal tiene jurisdicción y competencia objetiva para conocer de las mismas, según los artículos 1, 2, 6 y 10 de la misma Ley Procesal. También resulta competente territorialmente por aplicación de lo previsto en el artículo 10 LRJS.

TERCERO.- Por lo expuesto, procede la admisión a trámite de la demanda, dar traslado de la misma a la/s parte/s demandada/s y citarlas para que asistan a los actos de conciliación y, en su caso, juicio fijando al efecto el día y hora, con los requisitos y apercibimientos establecidos en los artículos 82 y 83 LRJS.

### PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Admitir a trámite la demanda de Procedimiento Ordinario presentada por URBANO PAJARÍN SÁNCHEZ frente a SISTEMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DA 2000 SL - ICONSA y CONSTRUCCIONES SUKIA ERAIKUNTZAK, SA.

CVE-2019-10023

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Señalar para el próximo el día 9 de enero de 2020 a las 09:50 horas, en SALA DE VISTAS Nº 3 de este órgano, para 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.

Citar a las partes en legal forma, con entrega de copia de la demanda y demás documentos acompañados a los demandados y a los interesados en su caso, con la advertencia que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el letrado de la Administración de Justicia en el primer caso y el juez en el segundo, tener al actor por desistido de su demanda; y si se tratase del/los demandado/s no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

Hágase saber a los litigantes que deberán comparecer con todos los medios de prueba de que intenten valerse, y que podrán asimismo solicitar, al menos con CINCO DÍAS de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento (art. 90.3 LRJS).

Hágase saber a la demandada que si pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado o representado por procurador o graduado social colegiado, pondrá esta circunstancia en conocimiento de este Órgano Judicial por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio. La falta de cumplimiento de este requisito supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado (art. 21.2 LRJS).

Se tiene por designado letrado a VÍCTOR MANUEL GÓMEZ LÓPEZ, para la asistencia del demandante.

Adviértase a ambas partes que deben comunicar inmediatamente a este órgano judicial cualquier cambio de domicilio, número de teléfono, fax, correo electrónico o similar que se produzca, de estarse utilizando como medio de comunicación durante la sustanciación de este proceso (art. 155.5 LEC).

Dese cuenta a S.S<sup>a</sup>. de la petición de prueba efectuada por el demandante a practicar en el acto de juicio.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante el/la letrado/a 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 este Decreto lo acuerdo, mando y firmo. Doy fe.

La letrada de la Administración de Justicia.

PROVIDENCIA-MAGISTRADA-JUEZ,  
D<sup>a</sup>. NURIA PERCHÍN BENITO.

En Santander, 25 de junio de 2019.

Dada cuenta, por resolución del día de la fecha se admitió a trámite la demanda presentada por URBANO PAJARÍN SÁNCHEZ frente a SISTEMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DA 2000 SL - ICONSA y CONSTRUCCIONES SUKIA ERAIKUNTZAK, SA, sobre Reclamación de Cantidad.

En dicha resolución se convocó a las partes a juicio oral; por la parte actora se ha solicitado en la demanda diligencias de preparación de la prueba a practicar en el acto del juicio al amparo de lo dispuesto en el art. 81.4 de la LRJS y a tal efecto se acuerda:

Para el interrogatorio de partes, cítese a la parte demandada con apercibimiento que de no comparecer, sin justa causa, se podrán considerar reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos en que hubieran intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales (art. 91,2 LRJS).

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Tratándose de personas jurídicas privadas, el interrogatorio se practicará con quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, siempre que hubiere intervenido en los hechos controvertidos del proceso, admitiéndose, en otro caso, su respuesta por un tercero que conozca directamente de los mismos, a cuyo fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal (art. 91.3 LRJS).

En caso de que el interrogatorio de personas físicas no se refiera a hechos personales, se admitirá que sea respondido en todo o en parte por un tercero que conozca personalmente lo hechos si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración (art. 91.4 LRJS).

Para la documental, no ha lugar a requerir a la demandada para que aporte los documentos interesados por la actora en su escrito de demanda, toda vez que son documentos que deben obrar en poder de la parte actora o puede solicitar por sí.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante este Órgano Judicial, 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.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 € en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 3868000030046719, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Así lo acuerda y firma SS<sup>a</sup>. de lo que yo, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, doy fe.

La magistrada.

La letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a SISTEMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DA 2000 SL - ICONSA, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 11 de noviembre de 2019.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Emiliano del Vigo García.

2019/10023

CVE-2019-10023

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

**CVE-2019-10050** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso juicio, en procedimiento de despido objetivo individual 179/2019.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del juzgado de lo Social Nº 6 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despido objetivo individual, con el nº 0000179/2019 a instancia de MARÍA MANOLECHE frente a RAMÓN CIFRIÁN QUEVEDO, TÍA MARÍA DE VILLAPUENTE, SL, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA), GEDESAB, SL, y LA ESTELA DE TÍA MARÍA, SL, en los que se ha dictado la cédula de (12/11/2019), 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 COMO PARTE DEMANDADA:**  
GEDESAB S. L. y la ESTELA DE TÍA MARÍA, SL, en ignorado paradero.

**OBJETO DE LA CITACIÓN:**  
Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.  
Responder al interrogatorio solicitado por la parte contraria, sobre los hechos y circunstancias objeto del juicio, y que el/la magistrado/a-juez admita y declare pertinente.

**LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:**  
Se le cita para el día 10 DE DICIEMBRE de 2019, a las 12:00 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 4, de este órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el letrado de la Administración de Justicia, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este órgano.

### PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS).

Santander, 12 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Oliva Agustina García Carmona.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a GEDESAB, SL, y la ESTELA DE TÍA MARÍA, SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 12 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Oliva Agustina García Carmona.

2019/10050

CVE-2019-10050

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

**CVE-2019-10053** *Notificación de sentencia 419/2019 en procedimiento de despido objetivo individual 553/2019.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 6 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despido objetivo individual, con el número 0000553/2019 a instancia de ALFONSO POSADA LOBETO frente a CONTRATAS DE ASFALTOS Y CAMINO y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en los que se ha dictado sentencia de fecha de 8-11-2019, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 000419/2019

En Santander, a 8 de noviembre de 2019.

Doña Isabel Rodríguez Macareno, magistrada del Juzgado de lo Social Número 6 de Santander, habiendo visto los presentes autos de procedimiento número 553/2019, sobre EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, entre partes, de una como demandantes, don ALFONSO POSADA LOBETO, representado y asistido por la letrada doña Rosa Merino San José, y de otra, como demandada, la empresa CONTRATAS DE ASFALTOS Y CAMINOS S.L, que no ha comparecido, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, representado y asistido por el letrado don José M<sup>a</sup> Allegue López, ha dictado la siguiente resolución basada en los siguientes,

FALLO

Estimo la demanda formulada por don Alfonso Posada Lobeto frente a la empresa CONTRATAS DE ASFALTOS Y CAMINO S.L, con la asistencia del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y en consecuencia, debo declarar y declaro extinguida, a fecha de la presente resolución la relación laboral que unía a las partes, condenando a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 63.922,16 euros, en concepto de indemnización.

Asimismo, debe condenarse a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 10.122,60 euros, que devengarán el 10% de interés de demora.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Si recurriese la empresa condenada deberá acreditar haber consignado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado abierta en la entidad Banco de Santander número 5071 0000 65 055319, el importe total de la condena, más otra cantidad de 300 euros.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el/la ilustrísimo/a señor/a magistrado/a que la suscribe, el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

CVE-2019-10053

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CONTRATAS DE ASFALTOS Y CAMINO, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 8 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Oliva Agustina García Carmona.

2019/10053

CVE-2019-10053

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE GIJÓN

**CVE-2019-10021** *Notificación de decreto 327/2019 en procedimiento de despidos/ceses en general 276/2019.*

Doña María del Pilar Prieto Blanco, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón,

Hago saber: Que en el procedimiento DSP 276/19 de este Juzgado de lo Social se ha dictado la siguiente resolución, cuyos datos se hacen constar a continuación de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro en la oficina judicial, y contra la que cabe interponer el recurso que se indica.

RESOLUCIÓN QUE SE NOTIFICA:  
DECRETO DESISTIMIENTO Nº 327/19 DE 4/11/19.

PLAZO PARA LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO:  
REVISIÓN 3 DÍAS.

PERSONA A LA QUE SE NOTIFICA:  
TRANSPORTES NILA Y NOAH, SL.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Gijón, 4 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María del Pilar Prieto Blanco.

[2019/10021](#)

CVE-2019-10021

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 4 DE SANTANDER

**CVE-2019-9746** *Notificación de sentencia en juicio verbal 463/2019.*

Doña María Luz Carballo Vega, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de Juicio Verbal (250.2) nº 463/19, a instancia de COCA COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA, SLU, frente a DRINK BOGART ESPAÑA, en los que se ha dictado SENTENCIA de fecha 24/10/2019, contra la que no cabe recurso alguno.

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 DRINK BOGART ESPAÑA a elegir, 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.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 29 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María Luz Carballo Vega.

2019/9746

CVE-2019-9746

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 7 DE SANTANDER

**CVE-2019-8691** *Notificación de sentencia 216/2019 y auto de rectificación en juicio verbal 318/2019.*

Doña Marta Terán Rodríguez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número 7 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de SANTANDER CONSUMER, EFC S. A., frente a EDUARDO FERNÁNDEZ REGATILLO RODRÍGUEZ, en los que se ha dictado SENTENCIA Nº 216/2019 de FECHA 25/9/2019, contra el que cabe recurso de APELACIÓN EN EL PLAZO DE VEINTE DÍAS y AUTO DE RECTIFICACIÓN DE DICHA RESOLUCIÓN DE FECHA 26/9/2019 CONTRA EL QUE NO CABE RECURSO ALGUNO, SIN PERJUICIO DEL RECURSO QUE PROCEDA, EN SU CASO, CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE SE ACLARA.

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 EDUARDO FERNÁNDEZ REGATILLO RODRÍGUEZ, 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.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento integro de su contenido.

Santander, 26 de septiembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Marta Terán Rodríguez.

2019/8691

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 8 DE SANTANDER

**CVE-2019-9965** *Notificación de sentencia 267/2019 en procedimiento ordinario 814/2018.*

Doña Milagros Fernández Simón, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Número 8 de Santander.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de ANTONIO SARABIA GÓMEZ, frente a LAR DEL SOL S. A., en los que se ha dictado sentencia de fecha 6 de noviembre de 2019, contra la que cabe recurso de apelación en el plazo de veinte días.

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 LAR DEL SOL S. A., 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.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 7 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Milagros Fernández Simón.

2019/9965

CVE-2019-9965

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 3 DE CASTRO URDIALES

**CVE-2019-9950** *Notificación de sentencia 104/2019 en procedimiento ordinario 248/2018.*

Doña Mónica Valentín Barrero, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 3 de Castro Urdiales,

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio ordinario promovidos por Martínez de Quel, SL, contra Isov Hoteles, SL (Hotel San Ángel) y Lola Hoteles, SL (Hotel Loriga), declaradas en situación de rebeldía procesal, sobre reconocimiento de deuda.

SENTENCIA Nº 104/2019:

En Castro Urdiales, a 5 de noviembre de 2019.

D. Guillermo Martínez Sellers, juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 3 de esta localidad y su partido judicial, ha visto los autos de juicio ordinario registrados con el nº 248/2018, promovidos por Martínez de Quel, SL, representada por la procuradora D<sup>a</sup> Yolanda León López y defendida por el letrado D. José Luis González Marcos, contra Isov Hoteles, SL (Hotel San Ángel) y Lola Hoteles, SL (Hotel Loriga), declaradas en situación de rebeldía procesal, sobre reconocimiento de deuda.

FALLO

ESTIMO TOTALMENTE la demanda formulada por la representación procesal de Martínez de Quel, SL, contra Isov Hoteles, SL (Hotel San Ángel) y Lola Hoteles, SL (Hotel Loriga). En consecuencia:

1.- CONDENO solidariamente a las demandadas a pagar a la actora la cantidad de TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS euros CON VEINTISIETE CÉNTIMOS (38.986,27 €).

A tal cantidad habrán de añadirse los intereses legales por mora, a contar desde la fecha de interposición de la demanda. Asimismo, habrán de añadirse los intereses legales que, en su caso, se devenguen a contar desde la fecha de esta sentencia.

2.- CONDENO a las demandadas a pagar las costas procesales.

NOTÍFIQUESE esta resolución a las partes, con la advertencia de que no es firme y de que contra la misma puede interponerse ante este órgano judicial RECURSO DE APELACIÓN en el plazo de los veinte días hábiles siguientes al de su notificación.

Así, por esta sentencia, juzgando definitivamente en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. - La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Ilmo. Sr. Juez que la ha suscrito, habiéndose celebrado audiencia pública en el mismo día de su fecha. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a Isov Hoteles, SL (Hotel San Ángel) y Lola Hoteles, SL (Hotel Loriga), en ignorado paradero, libro el presente.

Castro Urdiales, 7 de noviembre de 2019.  
La letrado de la administración de justicia.  
Mónica Valentín Barrero.

2019/9950

CVE-2019-9950

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE LAREDO

**CVE-2019-9905** *Notificación de sentencia 173/2019 en juicio verbal 164/2019.*

Doña Susana Villaverde García, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Laredo.

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de ANTONIO CORTÉS GARCÍA, frente a EMMA JULIENNE SAUVIAT, en los que se ha dictado resolución y/o cédula de fecha de 25 de octubre de 2019, del tenor literal siguiente:

### SENTENCIA NÚMERO 173/2019

En Laredo, a 25 de octubre de 2019.

Vistos por mí, doña Ana Cristina Pomposo Arranz, magistrada-juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Laredo, los presentes autos de juicio verbal en ejercicio de la acción declarativa de dominio seguidos en este Juzgado con el número 164/19 a instancias de la procuradora de los tribunales doña María Pilar Orcajo Fernández, en nombre y representación de don ANTONIO CORTÉS GARCÍA, asistido por la letrada doña María Jesús Cortés García, contra doña ENMA JULIENNE SAUVIAT (en rebeldía procesal).

### FALLO

ESTIMAR LA DEMANDA presentada por la procuradora de los tribunales doña María Pilar Orcajo Fernández, en nombre y representación de don Antonio Cortés García, frente a doña Enma Julienne Sauviat, y declarar que don Antonio Cortés García ha adquirido por prescripción adquisitiva extraordinaria la finca número 7338 del Registro de la Propiedad de Laredo, siendo en consecuencia titular de pleno dominio de la misma, debiendo practicarse las anotaciones oportunas en el Registro de la Propiedad, con imposición de costas a la demandada.

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 EMMA JULIENNE SAUVIAT, en ignorado paradero, libro el presente.

Laredo, 25 de octubre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Susana Villaverde García.

2019/9905

CVE-2019-9905

MARTES, 19 DE NOVIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 223

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE TORRELAVEGA

**CVE-2019-9919** *Notificación de sentencia 178/2019 en procedimiento ordinario 358/2018.*

Doña María de los Ángeles Revilla Restegui, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Torrelavega,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de LIBERBANK, SA, frente a JOSÉ GARCÍA ABASCAL y DIANA MARÍA LAGUILLO PAREDES, en los que se ha dictado Sentencia nº 178/2019 de fecha 30/10/2019, del tenor literal siguiente:

SENTENCIA nº 000178/2019

En la ciudad de Torrelavega, a 30 de octubre de 2019.

Vistos por mí, MARÍA DEL PRADO GARCÍA BERNALTE, magistrada-juez del Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción Nº 2 de los de esta ciudad, los autos de JUICIO ORDINARIO seguidos en este Juzgado y registrados bajo el número 358/18, a instancia de LIBERBANK, SA, representada por el procurador Fermín Bolado Gómez y defendida por el letrado D. Iván Calvo en sustitución de D. Francisco de Asís Torres contra DON JOSÉ GARCÍA ABASCAL Y DOÑA DIANA MARÍA LAGUILLO PAREDES que fueron declarados en REBELDIA, y atendiendo a los siguientes,

FALLO

Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda interpuesta por LIBERBANK, SA, representada por el procurador Fermín Bolado Gómez y defendida por el letrado D. Iván Calvo en sustitución de D. Francisco de Asís Torres contra DON JOSÉ GARCÍA ABASCAL Y DOÑA DIANA MARÍA LAGUILLO PAREDES que fueron declarados en REBELDÍA, debo CONDENAR A LOS DEMANDADOS, de forma conjunta y solidaria, A ABONAR A LA ACTORA LAS CANTIDADES CORRESPONDIENTES A LAS CUOTAS IMPAGADAS que ascienden a CINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA euros CON TRECE CÉNTIMOS (5.340,13 euros); cantidad a la que habrá de sumarse el interés remuneratorio que fue pactado y el de mora más los INTERESES LEGALES que puedan devengarse hasta el pago de la deuda.

Se desestiman el resto de pretensiones de la actora.

Se imponen las costas a los demandados.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a JOSÉ GARCÍA ABASCAL, en ignorado paradero, libro el presente.

Torrelavega, 7 de noviembre de 2019.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María de los Ángeles Revilla Restegui.

2019/9919

CVE-2019-9919