

# sumario

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- CVE-2020-1844** **Ayuntamiento de Polanco**  
Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente 135/2020. Pág. 5214

### 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- CVE-2020-1866** **Universidad de Cantabria**  
Resolución de 26 de febrero de 2020 (R.R. 129/2020), por la que se designa vocal suplente del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas, por el sistema de concurso-oposición libre, para la provisión de plazas de personal laboral de la Escala A, Grupo Profesional Titulado/a Univesitario/a, Especialidad Técnico de Empleo, convocadas por Resolución Rectoral de 13 de enero de 2020 (publicada en Boletín Oficial de Cantabria de 23 de enero de 2020). Pág. 5215

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- CVE-2020-1906** **Ayuntamiento de Noja**  
Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 5216
- CVE-2020-1929** **Ayuntamiento de Peñarrubia**  
Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2020. Pág. 5220
- CVE-2020-1845** **Mancomunidad Reserva del Saja**  
Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 5222
- CVE-2020-1882** **Concejo Abierto de Cambarco**  
Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 5223
- CVE-2020-1870** **Junta Vecinal de Ruiseñada**  
Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 1/2019. Pág. 5225
- CVE-2020-1863** **Concejo Abierto de Villanueva de la Nía**  
Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020. Pág. 5226
- CVE-2020-1865** Exposición pública de la cuenta general de 2019. Pág. 5227

### 4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

- CVE-2020-1864** **Ayuntamiento de Soba**  
Aprobación y exposición pública de las Tasas por Prestación del Servicio de Agua, Alcantarillado, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Canon de Saneamiento del segundo semestre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 5228

#### 4.4.OTROS

**Ayuntamiento de Castro Urdiales**

**CVE-2020-1879** Aprobación y exposición pública de la ordenación e imposición de contribuciones especiales para la ampliación y mejora del Servicio de Extinción de Incendios para 2020 y siguientes. Expediente REN/1966/2019.

Pág. 5229

#### 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

**Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo**

**CVE-2020-1867** Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Secretaría General de Educación, Formación Profesional y Turismo, por la que se hacen públicos los premios extraordinarios concedidos al amparo de la Resolución de 2 de octubre de 2019 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo (Boletín Oficial de Cantabria de 14 de octubre de 2019), por la se convocan los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, correspondientes al curso 2018/2019, en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Pág. 5230

#### 7.OTROS ANUNCIOS

##### 7.1.URBANISMO

**Ayuntamiento de Camargo**

**CVE-2020-1848** Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 36, de 21 de febrero de 2020, de aprobación definitiva de la Modificación Puntual 1/2018 (Área de Cros) del Plan General de Ordenación Urbana. Expediente LIC/1101/2017.

Pág. 5232

**Ayuntamiento de Ruate**

**CVE-2020-1809** Información pública de solicitud de autorización para ampliación de nave ganadera y acondicionamiento exterior en parcela 62 del polígono 503.

Pág. 5233

**Ayuntamiento de Torrelavega**

**CVE-2020-1748** Concesión de licencia de primera ocupación para proyecto de mejora en planta para conversión de celdas de electrólisis de mercurio a celdas de membrana en Avenida Alberto I. Expediente 2019/11557P.

Pág. 5234

##### 7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

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

**CVE-2020-1713** Anuncio de dictado de resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada 020/2006 en relación con la autorización de nuevos residuos y la sustitución de una torre de refrigeración. Modificación MOD.03.2019. Término municipal de Ampuero.

Pág. 5235

**Confederación Hidrográfica del Ebro**

**CVE-2020-1872** Información pública de solicitud de autorización para corta de arbolado en 1,3 hectáreas con carácter de explotación maderera en La Puente del Valle, término municipal de Valderredible. Expediente 2018-OC-352.

Pág. 5236

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**Consejería de Empleo y Políticas Sociales**

|                      |                                                                                                                                                                                                                                 |           |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1853</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa PMC Materiales Especiales de Construcción, S.L., para el periodo 2020-2023.                                             | Pág. 5237 |
| <b>CVE-2020-1854</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Despacho de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2020. | Pág. 5270 |
| <b>CVE-2020-1855</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cofesa Consulting, S.L., por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2020.                                 | Pág. 5273 |
| <b>CVE-2020-1856</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Comercio Textil de Cantabria para el periodo 2019-2020.                                                                           | Pág. 5275 |
| <b>CVE-2020-1857</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria, para el periodo 2020-2023.                                                      | Pág. 5296 |
| <b>CVE-2020-1858</b> | Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.                                                                                                      | Pág. 5337 |

## 7.5. VARIOS

**Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo**

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1868</b> | Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 39, de 26 de febrero de 2020, de Resolución de 17 de febrero de 2020, que establece las condiciones para la certificación y convoca las pruebas de certificación de competencia general de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2019-2020. | Pág. 5377 |
| <b>CVE-2020-1657</b> | <b>Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna</b><br>Información pública de solicitud de licencia de actividad clasificada para fabricación de paneles de cerramiento en calle Álvarez de Miranda, naves 8, 9 y 10, parcela 4, del Polígono Industrial de Barros. Expediente 294/2020.                                                                                                           | Pág. 5378 |

## 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

## 8.2. OTROS ANUNCIOS

**Juzgado de lo Social Nº 3 de Santander**

|                      |                                                                                                                  |           |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1860</b> | Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 497/2019. | Pág. 5379 |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

**Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander**

|                      |                                                                                             |           |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1875</b> | Notificación de sentencia 84/2020 en procedimiento de despido objetivo individual 518/2019. | Pág. 5381 |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

**Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander**

|                      |                                                                                          |           |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1309</b> | Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 125/2019. | Pág. 5383 |
| <b>CVE-2020-1849</b> | Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 34/2020.        | Pág. 5384 |
| <b>CVE-2020-1850</b> | Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 25/2019.  | Pág. 5385 |

**Juzgado de lo Social Nº 2 de Valencia**

|                      |                                                                                                          |           |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1873</b> | Notificación de aclaración de sentencia 161/2019 en procedimiento de despidos/ceses en general 228/2019. | Pág. 5386 |
| <b>CVE-2020-1874</b> | Notificación de sentencia en procedimiento de despidos/ceses en general 228/2019.                        | Pág. 5387 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

|                      |                                                                                                                                                                                                                                  |           |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>CVE-2020-1876</b> | <b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Castro Urdiales</b><br>Notificación de auto 113/2019 en procedimiento de familia. Guarda, custodia o alimentos de hijos menores no matrimoniales no consensuados 154/2019. | Pág. 5389 |
| <b>CVE-2020-1878</b> | <b>Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Torrelavega</b><br>Notificación de sentencia 106/2019 en juicio sobre delitos leves 543/2019.                                                                              | Pág. 5391 |

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

#### AYUNTAMIENTO DE POLANCO

**CVE-2020-1844** *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Expediente 135/2020.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, RESUELVO:

PRIMERO.- Efectuar una delegación especial para cometidos específicos a favor de Alicia Martínez Bustillo, concejala delegada de este Ayuntamiento de Polanco, ante quien se autorizará el matrimonio civil previsto para el día 1 de mayo de 2020, entre don Tomás Ignacio del Hoyo Martínez y Patricia Santos Villafranca.

SEGUNDO.- La delegación conferida requerirá para su eficacia su aceptación, que se entenderá otorgada con la firma de la notificación de la Resolución y se dará cuenta al Pleno del Ayuntamiento en la primera sesión ordinaria que celebre.

TERCERO.- La concejala que actuará por esta delegación, queda obligada a informar al órgano delegante de la gestión de la competencia delegada y de los actos y disposiciones emanados en virtud de la misma.

Polanco, 14 de febrero de 2020.

La alcaldesa,  
Rosa Díaz Fernández.

2020/1844

## 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

### UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

**CVE-2020-1866** *Resolución de 26 de febrero de 2020 (R.R. 129/2020), por la que se designa vocal suplente del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas, por el sistema de concurso-oposición libre, para la provisión de plazas de personal laboral de la Escala A, Grupo Profesional Titulado/a Universitario/a, Especialidad Técnico de Empleo, convocadas por Resolución Rectoral de 13 de enero de 2020 (publicada en Boletín Oficial de Cantabria de 23 de enero de 2020).*

Habiendo sido nombrado por Resolución Rectoral de la Universidad de Cantabria, de 13 de enero de 2020 (BOC de fecha 23 de enero de 2020), D. Héctor San Martín Gutiérrez, vocal suplente del Tribunal Calificador de las pruebas selectivas, por el sistema de concurso-oposición libre, para la provisión de plazas de Personal Laboral de la Escala A, grupo profesional Titulado/a Universitario/a, especialidad Técnico de Empleo, ha comunicado a este Rectorado que concurre en el mismo causa de abstención para participar en el procedimiento.

Este Rectorado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 32 de los Estatutos de la Universidad de Cantabria, Decreto 26/2012, de 10 de mayo (BOC de 17 de mayo),

**HA RESUELTO:**

1. Aceptar la renuncia de D. Héctor San Martín Gutiérrez.
2. Nombrar vocal suplente del Tribunal Calificador de las citadas pruebas selectivas a D. Samuel del Vigo García.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente y ante este Rectorado, recurso de reposición en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su publicación, o bien podrá ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander mediante recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El rector,  
Ángel Pazos Carro.

2020/1866

CVE-2020-1866



## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### AYUNTAMIENTO DE NOJA

**CVE-2020-1906** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general y plantilla de personal de este Ayuntamiento para el ejercicio 2020 mediante acuerdo de Pleno de fecha 19 de febrero de 2020, se hace público de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 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, presentando el siguiente resumen por capítulos:

#### PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO DE NOJA RESUMEN POR CAPÍTULOOS:

##### ESTADO DE INGRESOS

|              |                         |                        |
|--------------|-------------------------|------------------------|
| I            | Impuestos Directos      | 6.930.800,00 €         |
| II           | Impuestos Indirectos    | 98.000,00 €            |
| III          | Tasas y Otros Ingresos  | 2.136.400,00 €         |
| IV           | Transf. Corrientes      | 678.000,00 €           |
| V            | Ingresos Patrimoniales  | 329.200,00 €           |
| VI           | Enajenación Inversiones | 250.000,00 €           |
| VII          | Transf. Capital         | - €                    |
| VIII         | Activos Financieros     | - €                    |
| IX           | Pasivos Financieros     | - €                    |
| <b>Total</b> |                         | <b>10.422.400,00 €</b> |

##### ESTADO DE GASTOS

|              |                            |                        |
|--------------|----------------------------|------------------------|
| I            | Gastos De Personal         | 3.355.631,72 €         |
| II           | Gastos Bienes Ctes.y Serv. | 4.502.006,28 €         |
| III          | Gastos Financieros         | 1.000,00 €             |
| IV           | Transf. Corrientes         | 1.160.300,00 €         |
| V            | Fondo de contingencia      | 400.000,00 €           |
| VI           | Inversiones Reales         | 1.003.462,00 €         |
| VII          | Transf. Capital            | - €                    |
| VIII         | Activos Financieros        | - €                    |
| IX           | Pasivos Financieros        | - €                    |
| <b>Total</b> |                            | <b>10.422.400,00 €</b> |

CVE-2020-1906

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**PRESUPUESTO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO  
PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE NOJA  
RESUMEN POR CAPÍTULO:**

**ESTADO DE INGRESOS**

|              |                         |                       |
|--------------|-------------------------|-----------------------|
| I            | Impuestos Directos      | - €                   |
| II           | Impuestos Indirectos    | - €                   |
| III          | Tasas y Otros Ingresos  | 420.169,00 €          |
| IV           | Transf.Corrientes       | 650.000,00 €          |
| V            | Ingresos Patrimoniales  | - €                   |
| VI           | Enajenación Inversiones | - €                   |
| VII          | Transf.Capital          | - €                   |
| VIII         | Activos Financieros     | - €                   |
| IX           | Pasivos Financieros     | - €                   |
| <b>Total</b> |                         | <b>1.070.169,00 €</b> |

**ESTADO DE GASTOS**

|              |                            |                       |
|--------------|----------------------------|-----------------------|
| I            | Gastos De Personal         | 352.635,01 €          |
| II           | Gastos Bienes Ctes.y Serv. | 664.395,99 €          |
| III          | Gastos Financieros         | 1.000,00 €            |
| IV           | Transf.Corrientes          | 1.900,00 €            |
| V            | Fondo de contingencia      | - €                   |
| VI           | Inversiones Reales         | 50.238,00 €           |
| VII          | Transf.Capital             | - €                   |
| VIII         | Activos Financieros        | - €                   |
| IX           | Pasivos Financieros        | - €                   |
| <b>Total</b> |                            | <b>1.070.169,00 €</b> |

**PRESUPUESTO GENERAL CONSOLIDADO DEL AYUNTAMIENTO DE NOJA  
RESUMEN POR CAPÍTULO:**

**ESTADO DE INGRESOS**

|              |                         |                        |
|--------------|-------------------------|------------------------|
| I            | Impuestos Directos      | 6.930.800,00 €         |
| II           | Impuestos Indirectos    | 98.000,00 €            |
| III          | Tasas y Otros Ingresos  | 2.556.569,00 €         |
| IV           | Transf.Corrientes       | 678.000,00 €           |
| V            | Ingresos Patrimoniales  | 329.200,00 €           |
| VI           | Enajenación Inversiones | 250.000,00 €           |
| VII          | Transf.Capital          | - €                    |
| VIII         | Activos Financieros     | - €                    |
| IX           | Pasivos Financieros     | - €                    |
| <b>Total</b> |                         | <b>10.842.569,00 €</b> |

CVE-2020-1906



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

### ESTADO DE GASTOS

|              |                            |                        |
|--------------|----------------------------|------------------------|
| I            | Gastos De Personal         | 3.708.266,73 €         |
| II           | Gastos Bienes Ctes.Y Serv. | 5.166.402,27 €         |
| III          | Gastos Financieros         | 2.000,00 €             |
| IV           | Transf.Corrientes          | 512.200,00 €           |
| V            | Fondo de contingencia      | 400.000,00 €           |
| VI           | Inversiones Reales         | 1.053.700,00 €         |
| VII          | Transf.Capital             | - €                    |
| VIII         | Activos Financieros        | - €                    |
| IX           | Pasivos Financieros        | - €                    |
| <b>Total</b> |                            | <b>10.842.569,00 €</b> |

### PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE NOJA

#### SEGURIDAD CIUDADANA

| Nº | Denominación del puesto     | Escala          | Grupo | Nivel/ CD | CE * | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|----|-----------------------------|-----------------|-------|-----------|------|-----------|----------|----------|
| 35 | Sargento a extinguir        | Admón. Especial | C1    | 19        | 429  | 1         | 1        | 0        |
| 37 | Policia Local               | Admón. Especial | C1    | 18        | 313  | 4         | 1        | 3        |
| 37 | Policia Local               | Admón. Especial | C2    | 18        | 313  | 13        | 13       | 0        |
| 38 | Patrón Embarcación-3,5M-40H | Eventual        | 5     |           | 187  | 3         | 0        | 3        |
| 39 | Socorrista -3,5M-40H        | Eventual        | 5     |           | 177  | 17        | 0        | 17       |
| 39 | Socorrista -2M-40H          | Eventual        | 5     |           | 177  | 6         | 0        | 6        |

#### SANIDAD

| Nº | Denominación del puesto   | Tipo de Contrato | Titulación | Plus destino | CE * | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|----|---------------------------|------------------|------------|--------------|------|-----------|----------|----------|
| 26 | Médico                    | Fijo             | 1          | 23           | 407  | 1         | 1        | 0        |
| 27 | Recepcionista Ambulatorio | Fijo             | 4          | 10           | 153  | 1         | 0        | 1        |
| 27 | Recepcionista Ambulatorio | Fijo Disc ( 6m)  | 4          | 10           | 153  | 1         | 0        | 1        |

#### EDUCACION

| Nº | Denominación del puesto           | Tipo de Contrato             | Titulación | Plus destino | CE  | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|----|-----------------------------------|------------------------------|------------|--------------|-----|-----------|----------|----------|
|    | Profesor de Guardería             | Fijo                         | 2          | 16           | 253 | 2         | 0        | 2        |
|    | Técnico Especialista de Guardería | Fijo                         | 3          | 11           | 187 | 3         | 0        | 3        |
|    | Auxiliar Aula de 2 años           | Fijo                         | 4          | 14           | 166 | 2         | 0        | 2        |
|    | Monitor (27h30min/ sem)           | Fijo discontinuo (2 - 10 m.) | 5          | 10           | 171 | 1         | 0        | 1        |
|    | Monitor (10h/ sem)                | Fijo discontinuo (2 - 10 m.) | 5          | 10           | 171 | 1         | 0        | 1        |
|    | Monitor (10h/ sem)                | Fijo discontinuo (2 - 9 m.)  | 5          | 10           | 171 | 2         | 0        | 2        |

#### CULTURA, TURISMO Y JUVENTUD

| Nº | Denominación del puesto               | Tipo de Contrato | Titulación | Plus destino | CE * | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|----|---------------------------------------|------------------|------------|--------------|------|-----------|----------|----------|
|    | Monitor -2M-40H                       | Eventual         |            |              |      | 2         | 0        | 2        |
|    | Azafata/o cultura - 3M -40H           | Eventual         |            |              |      | 5         | 0        | 5        |
| 30 | Técnico de Turismo                    | Fijo             | 3          | 15           | 216  | 1         | 0        | 1        |
| 31 | Auxiliar de Turismo                   | Fijo             | 4          | 11           | 194  | 1         | 0        | 1        |
| 32 | Auxiliar de Juventud y Turismo activo | Fijo             | 4          | 13           | 164  | 1         | 0        | 1        |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**SERVICIOS GENERALES - SECRETARIA**

| Nº    | Denominación del puesto                  | Escala              | Grupo | Nivel/ CD | CE * | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|-------|------------------------------------------|---------------------|-------|-----------|------|-----------|----------|----------|
| 1     | Secretario General                       | Habilitado Nacional | A1    | 26        | 682  | 1         | 1        | 0        |
| 2     | Jefe de Recursos Advtos                  | Admón. General      | A2    | 17        | 289  | 1         | 0        | 1        |
| 3     | Jefe de Administración                   | Admón. General      | A2    | 17        | 280  | 1         | 0        | 1        |
| 6     | Administrativo Recursos Humanos          | Admón. General      | C1    | 16        | 238  | 1         | 0        | 1        |
| 7     | Administrativo Contratación              | Admón. General      | C1    | 15        | 231  | 1         | 0        | 1        |
| 10    | Auxiliar Administrativo Registro General | Admón. General      | C2    | 14        | 242  | 1         | 0        | 1        |
| 11    | Auxiliar Administrativo                  | Fijo                | 4     | 14        | 178  | 6         | 0        | 6        |
| 11    | Auxiliar Administrativo 6M               | Eventual            | 4     | 14        | 178  | 1         | 0        | 1        |
|       | Administrativo Agencia Desarrollo Local  | Fijo                | 3     | 15        | 269  | 1         | 0        | 1        |
|       | Arquitecto                               | Admón. General      | A1    | 22        | 349  | 1         | 0        | 1        |
|       | Ingeniero - (10h/sem)                    | Fijo                | 1     | 22        | 349  | 1         | 0        | 1        |
| 33    | Arquitecto técnico - (20h/sem)           | Fijo                | 2     | 18        | 227  | 1         | 0        | 1        |
|       | Técnico Medio Ambiente - (21h/sem)       | Fijo                | 2     | 18        | 227  | 1         | 0        | 1        |
|       | Auxiliar Medio Ambiente                  | Fijo                | 4     | 14        | 151  | 1         | 0        | 1        |
|       | Encargado de obras y mantenimiento       | Fijo                | 4     | 16        | 277  | 1         | 0        | 1        |
| 28/29 | Oficial de obras/jardinería              | Fijo                | 5     | 11        | 206  | 1         | 0        | 1        |
| 34    | Peones/Limpieza                          | Fijo                | 5     | 10        | 151  | 2         | 0        | 2        |
| 34    | Peones/Limpieza                          | Fijo Disc (10 m)    | 5     | 10        | 151  | 4         | 0        | 4        |
| 34    | Peón/Limpieza 3M-40H                     | Eventual            | 5     | 10        | 151  | 19        | 0        | 19       |
|       | Guía Medio Ambiente 3M-40H               | Eventual            |       |           |      | 2         | 0        | 2        |

**SERVICIOS ECONÓMICOS - INTERVENCION**

| Nº    | Denominación del puesto     | Escala              | Grupo | Nivel/ CD | CE * | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|-------|-----------------------------|---------------------|-------|-----------|------|-----------|----------|----------|
| 15    | Interventor                 | Habilitado Nacional | A1    | 26        | 682  | 1         | 0        | 1        |
| 16-18 | Tesorero -Recaudador        | Habilitado Nacional | A1    | 26        | 682  | 1         | 0        | 1        |
| 17    | Jefe de Área Presupuestaria | Admón. General      | A2    | 20        | 340  | 2         | 0        | 2        |
| 21    | Técnico Ingresos-Pagos      | Admón. General      | A2    | 18        | 330  | 1         | 0        | 1        |
| 20    | Administrativo de Gastos    | Admón. General      | C1    | 17        | 224  | 1         | 0        | 1        |
| 19    | Técnico de Contabilidad     | Admón. General      | C1    | 18        | 269  | 1         | 0        | 1        |
| 24/25 | Auxiliar de Recaudación     | Fijo                | 4     | 15        | 184  | 2         | 0        | 2        |
| 11    | Auxiliar Administrativo     | Fijo                | 4     | 14        | 178  | 2         | 0        | 2        |
| 22/23 | Auxiliar de Liquidaciones   | Fijo                | 4     | 14        | 177  | 2         | 0        | 2        |

\* CE APROBADO POR ACUERDO DEL PLENO EN SESIÓN DE FECHA 2 DE MARZO DE 2006

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO  
PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y DEPORTE DE NOJA**

| Nº | Denominación del puesto         | Contrato | Titulación | Plus Destino | CE    | Nº Plazas | Ocupadas | Vacantes |
|----|---------------------------------|----------|------------|--------------|-------|-----------|----------|----------|
| 7  | Gerente                         | Fijo     | 1.5        | 28           | 387 * | 1         | 1        | 0        |
| 6  | Coordinadora                    | Fijo     | 1.3        | 15           | 204 * | 1         | 1        | 0        |
| 4  | Oper. Mantenimiento             | Fijo     | 1.2        | 13           | 187 * | 1         | 1        | 0        |
| 3  | Oper. serv. mult. (75% Jornada) | Fijo     | 1.2        | 13           | 169   | 2         |          | 2        |
| 3  | Oper. serv. mult. (50% Jornada) | Fijo     | 1.2        | 13           | 169   | 1         |          | 1        |
| 3  | Oper. serv. mult. (50% Jornada) | Eventual | 1.2        | 13           | 169   | 1         |          | 1        |
| 1  | Recep./Aux.Adm (80% Jornada)    | Fijo     | 1.2        | 13           | 154   | 2         | 2        | 0        |
| 1  | Recep./Aux.Adm (75% Jornada)    | Fijo     | 1.2        | 13           | 154   | 2         |          | 2        |
| 1  | Recep./Aux.Adm (56% Jornada)    | Fijo     | 1.2        | 13           | 154   | 1         |          | 1        |
| 5  | Aux. Biblioteca (53% Jornada)   | Fijo     | 1.2        | 13           | 154   | 2         | 1        | 1        |

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

Noja, 20 de febrero de 2020.

El alcalde-presidente,  
Miguel Ángel Ruiz Lavín.

2020/1906

CVE-2020-1906

**AYUNTAMIENTO DE PEÑARRUBIA**

**CVE-2020-1929** *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2020.*

Transcurrido el plazo de quince días hábiles establecido para la presentación de reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número uno del vigente ejercicio presupuestario de 2020, por importe total de 35.000,00 € (un crédito extraordinario financiado con nuevos ingresos), tomado unánimemente por el pleno de este Ayuntamiento en sesión extraordinaria del pasado 1 de febrero de 2020, y cuyos anuncios fueron publicados en el tablón de edictos de este Ayuntamiento, así como en el Boletín Oficial de Cantabria número 26 del pasado 7 de febrero de 2020, y no habiéndose presentado reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 en relación con el 169 de la Ley, reguladora de las haciendas locales, aprobada por RD 2/2004 de 5 de marzo, queda el expediente de modificación de créditos definitivamente aprobado.

**RESUMEN POR CAPÍTULO TRAS LA MODIFICACIÓN 1-20:****GASTOS**

|                                                  |               |
|--------------------------------------------------|---------------|
| Capítulo Primero. Gastos Personal                | 149.000,00 €. |
| Capítulo Segundo. Bienes Corrientes y Servicios. | 127.000,00 €. |
| Capítulo Tercero. Gastos financieros             | 500,00 €.     |
| Capítulo cuarto. Transferencias corrientes       | 49.000,00 €.  |
| Capítulo sexto. Inversiones reales               | 105.000,00 €. |
| Capítulo noveno. Pasivos financieros             |               |

***Total gastos:*** ***430.500,00 euros.***

**INGRESOS**

|                                             |               |
|---------------------------------------------|---------------|
| Capítulo Primero. Impuestos directos        | 119.000,00 €. |
| Capítulo Segundo. Impuestos indirectos      | 14.000,00 €.  |
| Capítulo Tercero. Tasas y otros ingresos    | 60.000,00 €.  |
| Capítulo cuarto. Transferencias corrientes  | 100.000,00 €. |
| Capítulo quinto. Ingresos patrimoniales     | 24.500,00 €.  |
| Capítulo sexto. Enajenaciones               |               |
| Capítulo séptimo. Transferencias de capital | 113.000,00 €. |
| Capítulo octavo. Activos financieros        |               |

***Total ingresos*** ***430.500,00 euros.***

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Contra el presente acuerdo que agota la vía administrativa, cabe interponer directamente recurso contencioso-administrativo, al amparo del artículo 171.1 de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por RD 2/2004 de 5 de marzo, en el plazo máximo de dos meses, en las condiciones señaladas en la Ley.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Peñarrubia, 26 de febrero de 2020.

El alcalde,

Secundino Caso Roiz.

2020/1929

CVE-2020-1929

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**MANCOMUNIDAD RESERVA DEL SAJA****CVE-2020-1845** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

No habiéndose producido ninguna reclamación contra la aprobación inicial del presupuesto general y plantilla de personal de esta entidad para el ejercicio de 2020, se eleva a definitivo el acuerdo de la Junta de la Mancomunidad de fecha 16 de enero de 2020, por el que se aprueba dicho presupuesto con las consignaciones que se detallan en el siguiente resumen:

| CAPÍTULO            | PRESUPUESTO DE INGRESOS        | EUROS      |
|---------------------|--------------------------------|------------|
| 3                   | Tasas y otros ingresos.....    | 100,00     |
| 4                   | Transferencias corrientes..... | 257.500,00 |
| TOTAL INGRESOS..... |                                | 257.600,00 |

| CAPÍTULO          | PRESUPUESTO DE GASTOS                   | EUROS      |
|-------------------|-----------------------------------------|------------|
| 1                 | Gastos de personal.....                 | 192.220,00 |
| 2                 | Gastos en bienes c. y de servicios..... | 65.380,00  |
| TOTAL GASTOS..... |                                         | 257.600,00 |

Conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva del citado presupuesto general podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

26 de febrero de 2020.

El presidente,

Francisco Javier Camino Conde.

2020/1845

CVE-2020-1845

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONCEJO ABIERTO DE CAMBARCO****CVE-2020-1882** *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Cambarco para el ejercicio 2020, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, 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 publica el mismo por capítulos.

**EJERCICIO 2020**

| PREVISIONES DE INGRESOS |                                   |                  |
|-------------------------|-----------------------------------|------------------|
| CAPÍTULO                | DESCRIPCIÓN                       | IMPORTE          |
| 1                       | Impuestos directos                | 0,00             |
| 2                       | Impuestos indirectos              | 0,00             |
| 3                       | Tasas y otros ingresos            | 5.000,00         |
| 4                       | Transferencias corrientes         | 8.265,00         |
| 5                       | Ingresos patrimoniales            | 0,00             |
| 6                       | Enajenación de inversiones reales | 0,00             |
| 7                       | Transferencias de capital         | 0,00             |
| 8                       | Activos financieros               | 0,00             |
| 9                       | Pasivos financieros               | 0,00             |
|                         | <b>TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS</b> | <b>13.265,00</b> |

| PREVISIONES DE GASTOS |                                         |                  |
|-----------------------|-----------------------------------------|------------------|
| CAPÍTULO              | DESCRIPCIÓN                             | IMPORTE          |
| 1                     | Gastos de personal                      | 0,00             |
| 2                     | Gastos en bienes corrientes y servicios | 1.265,00€        |
| 3                     | Gastos financieros                      | 0,00             |
| 4                     | Transferencias corrientes               | 0,00             |
| 6                     | Inversiones reales                      | 12.000,00        |
| 7                     | Transferencias de capital               | 0,00             |
| 8                     | Activos financieros                     | 0,00             |
| 9                     | Pasivos financieros                     | 0,00             |
|                       | <b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS</b>      | <b>13.265,00</b> |

CVE-2020-1882



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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

Cambarco, 27 de febrero de 2020.

El presidente,  
Ernesto González Llorente.

[2020/1882](#)

CVE-2020-1882

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## JUNTA VECINAL DE RUISEÑADA

**CVE-2020-1870** *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 1/2019.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Ruiseñada, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de febrero de 2020, el expediente de modificación de créditos nº 1/2019, conforme a lo dispuesto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, dicho expediente 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, la modificación se considerará definitivamente aprobada si, transcurridos estos 15 días, no se han presentado reclamaciones.

Ruiseñada, 27 de febrero de 2020.

La presidenta,

Mª del Carmen Bolado Llera.

[2020/1870](#)

CVE-2020-1870

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## CONCEJO ABIERTO DE VILLANUEVA DE LA NÍA

**CVE-2020-1863** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Villanueva de la Nía, en su reunión de 18 de octubre de 2019, el presupuesto general de 2020, y en cumplimiento de lo establecido 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 las Haciendas Locales, y en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, se somete el expediente a exposición pública en los locales de dicha Entidad, por espacio de QUINCE (15) días contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, durante cuyo plazo podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, en los términos previstos en las normas citadas.

Transcurrido dicho plazo sin que se hayan presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo; en otro caso, la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

Villanueva de la Nía, 18 de octubre de 2019.

El presidente,

Pablo Alonso Herrero.

2020/1863

CVE-2020-1863

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## CONCEJO ABIERTO DE VILLANUEVA DE LA NÍA

**CVE-2020-1865** *Exposición pública de la cuenta general de 2019.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2019, y habiendo sido informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas de 17 de febrero de 2020, se expone al público en los locales de esta Entidad por plazo de QUINCE (15) días, durante los cuales y ocho más los interesados podrán examinar el expediente con toda su documentación y presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen conveniente, en cuyo caso la Comisión procederá a emitir nuevo informe, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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.

Villanueva de la Nía, 17 de febrero de 2020.

El presidente,  
Pablo Alonso Herrero.

2020/1865

CVE-2020-1865

## 4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

### AYUNTAMIENTO DE SOBA

**CVE-2020-1864** *Aprobación y exposición pública de las Tasas por Prestación del Servicio de Agua, Alcantarillado, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Canon de Saneamiento del segundo semestre de 2019, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobados por Decreto de esta Alcaldía de 26 de febrero de 2020, los padrones y listas cobratorias de la Tasa por Prestación del Servicio de Agua, de Alcantarillado y Canon de Saneamiento y Tasa de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos correspondientes al segundo semestre de 2019, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en las oficinas municipales y tablón municipal de anuncios, por el plazo de quince días hábiles a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación de los citados padrones y/o las liquidaciones contenidas en los mismos podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario, desde el 2 de marzo al 4 de mayo de 2020 ambos inclusive.

Los contribuyentes que hayan recibido el aviso de pago podrán pagarlo presentando el aviso en cualquier oficina de Liberbank.

Los contribuyentes que no hayan recibido el aviso de pago podrán recabarlo en las oficinas municipales para su posterior pago bancario.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Soba, 26 de febrero de 2020.

El alcalde,

Julián Fuentecilla García.

2020/1864

CVE-2020-1864

## 4.4.OTROS

### AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

**CVE-2020-1879** *Aprobación y exposición pública de la ordenación e imposición de contribuciones especiales para la ampliación y mejora del Servicio de Extinción de Incendios para 2020 y siguientes. Expediente REN/1966/2019.*

En sesión plenaria celebrada por el Ayuntamiento de Castro Urdiales el día 28 de enero de 2020, adoptó acuerdo de aprobar provisionalmente la imposición y ordenación de contribuciones especiales, por la ampliación y mejora del servicio de extinción de incendios para los ejercicios 2020 y estará vigente de forma indefinida hasta su modificación o derogación, según la regulación particular que se especifica a continuación:

**Criterios de reparto:** El reparto de las cuotas entre las compañías afectadas se realizará por la Gestora de Conciertos para la contribución de los servicios de extinción de incendios, en virtud del Convenio que suscribirá con el Ayuntamiento de Castro Urdiales.

**Regulación de los demás elementos fundamentales:** Para los elementos del tributo no regulados expresamente en el presente acuerdo, será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza General de Contribuciones Especiales publica en el Boletín Oficial de Cantabria el 15 de marzo de 1990.

**Destino:** Las cantidades recaudadas por contribuciones especiales sólo podrán destinarse a sufragar los gastos de la obra o del servicio por cuya razón se hubiesen exigido, es decir, para inversiones y mejora del servicio de Extinción de Incendios.

Lo que en cumplimiento del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se pone en general conocimiento que el citado acuerdo estará expuesto en el Tablón de Edictos de la Corporación desde la publicación del presente anuncio, y que el expediente podrá ser examinado en el Departamento de Rentas, durante el termino de treinta días, contados a partir de día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, así como formularse dentro de dicho plazo las reclamaciones que se estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo de exposición pública citado, no se presentase ninguna reclamación, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo plenario.

Castro Urdiales, 24 de febrero de 2020.

La alcaldesa,  
Susana Herrán Martín.

2020/1879

CVE-2020-1879

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

#### SECRETARÍA GENERAL

**CVE-2020-1867** *Resolución de 26 de febrero de 2020, de la Secretaría General de Educación, Formación Profesional y Turismo, por la que se hacen públicos los premios extraordinarios concedidos al amparo de la Resolución de 2 de octubre de 2019 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo (Boletín Oficial de Cantabria de 14 de octubre de 2019), por la se convocan los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, correspondientes al curso 2018/2019, en la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

De conformidad con lo dispuesto en el punto 2 del apartado sexto de la Resolución de 02 de octubre de 2019 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo, que convoca los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, correspondientes al curso 2018/2019, y en cumplimiento de las funciones atribuidas a esta Secretaría General en el artículo 70.2 de la Ley 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, se acuerda publicar en el BOC, para general conocimiento, la Resolución de la Consejera de Educación, Formación Profesional y Turismo de 25 de febrero de 2020 de concesión de premios extraordinarios.

Los Premios Extraordinarios de Artes Plásticas y Diseño, detallados en el Anexo I y gestionados a través de la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, se financiarán, por importe de 500 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 09.05.324A.482.03 de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020.

Contra esta resolución podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la persona titular de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo, en el plazo de un mes, desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución, de acuerdo con el artículo 149 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, o ser directamente impugnada ante el Orden jurisdiccional Contencioso Administrativo en el plazo de 2 meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución.

Lo que se publica a los efectos oportunos.

Santander, 26 de febrero de 2020.

La secretaria general de Educación, Formación Profesional y Turismo,  
Florentina Alonso Pila.

CVE-2020-1867



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## ANEXO I

| CÓDIGO        | ALUMNO              | D.N./N.I.E. | FAMILIA PROFESIONAL | TOTAL PUNTOS | IMPORTE CONCEDIDO |
|---------------|---------------------|-------------|---------------------|--------------|-------------------|
| 2019PEAPD0001 | DÍEZ ACEBO, BEATRIZ | ***8957**   | ATLETISMO           | 86,8         | 500               |

[2020/1867](#)

CVE-2020-1867

## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

**CVE-2020-1848** *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 36, de 21 de febrero de 2020, de aprobación definitiva de la Modificación Puntual 1/2018 (Área de Cros) del Plan General de Ordenación Urbana. Expediente LIC/1101/2017.*

El Boletín Oficial de Cantabria número 36 de fecha 21 de febrero de 2020, publicó el Acuerdo de Pleno Corporativo de fecha 30 de enero de 2020, por el que se aprobaba definitivamente la Modificación Puntual 1/2018 (Área de Cros) del Plan General de Ordenación Urbana, que también se publicó íntegramente.

Sin embargo, no se publicaron los recursos que caben contra dicho Acuerdo, por lo que se procede a su subsanación, que se lleva a cabo de la siguiente forma:

Donde dice:

"Se pone en conocimiento que el Pleno Corporativo en la sesión celebrada el día 30 de enero de 2020, adoptó el Acuerdo de aprobar definitivamente la Modificación Puntual nº 1/2018 (ÁREA DE CROS) del Plan General de Ordenación Urbana de Camargo, por lo que de acuerdo en lo establecido en los artículos 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril y 84 de la Ley de Cantabria 2/2001, se procede a la publicación íntegra en el BOC de la citada modificación".

Debe decir:

"Se pone en conocimiento que el Pleno Corporativo en la sesión celebrada el día 30 de enero de 2020, adoptó el Acuerdo de aprobar definitivamente la Modificación Puntual nº 1/2018 (ÁREA DE CROS) del Plan General de Ordenación Urbana de Camargo, por lo que de acuerdo en lo establecido en los artículos 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril y 84 de la Ley de Cantabria 2/2001, se procede a la publicación íntegra en el BOC de la citada modificación.

Contra el anterior acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en el plazo de dos meses contados desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria".

Camargo, 26 de febrero de 2020.

La alcaldesa,

Esther Bolado Somavilla.

2020/1848

CVE-2020-1848

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**AYUNTAMIENTO DE RUENTE**

**CVE-2020-1809** *Información pública de solicitud de autorización para ampliación de nave ganadera y acondicionamiento exterior en parcela 62 del polígono 503.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, aplicable en este suelo en virtud del Disposición Transitoria 2ª.5 de dicha Ley, se somete a información pública por período de quince días la solicitud promovida por Araceli Gómez Gómez para la autorización de construcción en suelo rústico de especial protección de ampliación de nave ganadera y acondicionamiento exterior en la parcela 62 del polígono 503 del Catastro de Rústica del Ayuntamiento de Ruento.

Ruento, 25 de febrero de 2020.

El alcalde,

Jaime Díaz Villegas.

2020/1809

CVE-2020-1809

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**

**CVE-2020-1748** *Concesión de licencia de primera ocupación para proyecto de mejora en planta para conversión de celdas de electrólisis de mercurio a celdas de membrana en Avenida Alberto I. Expediente 2019/11557P.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 190.3 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, según la redacción dada por la Ley de Cantabria 5/2012, de 11 de diciembre, de Reforma del Régimen Transitorio en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, se hace público que la Junta de Gobierno Local de fecha 17 de febrero de 2020, acordó conceder licencia de primera ocupación para proyecto de mejora en planta para conversión de celdas de electrólisis de mercurio a celdas de membrana, en instalaciones de la empresa Solvay Química, sita en la Avenida Alberto I, s/n, Barreda.

Contra el presente acuerdo puede interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes, ante el órgano que ha dictado el acto, previo al recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la presente publicación.

Torrelavega, 18 de febrero de 2020.

El alcalde,

Javier López Estrada.

2020/1748

CVE-2020-1748

## 7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

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

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIODIVERSIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

**CVE-2020-1713** *Anuncio de dictado de resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada 020/2006 en relación con la autorización de nuevos residuos y la sustitución de una torre de refrigeración. Modificación MOD.03.2019. Término municipal de Ampuero.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Cantabria 17/2006 de Control Ambiental Integrado, y en virtud del artículo 31.1 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la citada Ley de Cantabria 17/2006 la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, ha emitido la resolución que a continuación se detalla, indicándose que la misma se encuentra insertada en la página web de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (<https://www.cantabria.es/web/subdir-control-ambiental/autorizacion-ambiental-integrada>):

— Resolución sobre Modificación No Sustancial Irrelevante de la Autorización Ambiental Integrada AAI/020/2006.MOD.03.2019 de la empresa TEKNIA AMPUERO, S. L.U., en relación con la autorización de nuevos residuos y la sustitución de una torre de refrigeración. Modificación 03.2019. Término municipal de Ampuero.

Santander, 17 de febrero de 2020.

El director general de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático,  
Antonio Javier Lucio Calero.

2020/1713

CVE-2020-1713

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

**CVE-2020-1872** *Información pública de solicitud de autorización para corta de arbolado en 1,3 hectáreas con carácter de explotación maderera en La Puente del Valle, término municipal de Valderredible. Expediente 2018-OC-352.*

Junta Vecinal de La Puente del Valle ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias:

Solicitante: Junta Vecinal de La Puente del Valle.

Objeto: Corta de arbolado en 1,3 Ha con carácter de explotación maderera.

Cauce: Río Ebro.

Paraje: Polígono: 193, parcela: 5001; polígono: 198, parcelas: 5171 y 5172.

Municipio: La Puente del Valle - Valderredible (Cantabria).

Se advierte la posibilidad de presentar peticiones en competencia e incompatibles con la petición inicial en virtud del artículo 72 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por Real Decreto 606/2003, de 23 de mayo.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados por esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro, durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro, Pº de Sagasta, 26-28, Zaragoza, en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 22 de mayo de 2019.

El comisario adjunto,

Javier San Román Saldaña.

2020/1872

CVE-2020-1872

## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-1853** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa PMC Materiales Especiales de Construcción, S.L., para el periodo 2020-2023.*

Código 39100812012020.

Visto el acuerdo, de 7 de febrero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONSTRUCCIÓN, S.L., por el que se aprueba el texto del CONVENIO COLECTIVO con vigencia para los años 2020 a 2023, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### 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 Convenio de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA****PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN, S.L.****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN, S.L. y EL PERSONAL DE LA PLANTILLA COMPRENDIDO EN SU ÁMBITO. Las condiciones del mismo forman un solo conjunto orgánico e indivisible, por lo que no son de aplicación ninguna de sus disposiciones de manera aislada. Los preceptos que contiene son de aplicación con exclusión de cualquier otro, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

Queda excluido del presente convenio colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio tiene una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

**Artículo 3º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.**

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, se iniciarán las conversaciones tendentes a obtener un nuevo convenio colectivo de empresa en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la denuncia.

**Artículo 4º.- COMISIÓN PARITARIA.**

Se constituye una comisión paritaria conformada por un representante de los trabajadores y otro de la Empresa, como garante de la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo. Es un órgano cuyas funciones y competencias son las de ejercer la vigilancia e interpretación del presente texto.

Se reunirá en la sede de la empresa a convocatoria de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 3 días a contar desde la fecha de dicha solicitud.

Los acuerdos y decisiones de la Comisión Paritaria de adoptarán por unanimidad. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes recurrirán a los mecanismos previstos en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Lo podrán hacer en solicitud de conciliación, mediación o arbitraje, siendo este último procedimiento obligatorio sólo si ambas partes así lo aceptan para cada caso concreto.

**Artículo 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las condiciones que se pactan en este Convenio Colectivo compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto o cualquier otra causa, con la única excepción de la establecida en el artículo 6º de este Convenio.

En cuanto a disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

**Artículo 6º.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA PERSONAL.**

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones más beneficiosas que disfruta el personal de la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, sin que pueda considerarse vinculada a ningún puesto de trabajo, categoría, grupo profesional, razón por la cual el personal de nuevo ingreso no podrá alegar o reclamar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

**Artículo 7º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Para la inaplicación de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo, y que son susceptibles de ello de conformidad con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, la efectividad de lo acordado será inmediata. En caso de desacuerdo o discrepancia, las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de Cantabria.

**Artículo 8º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.**

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, por lo que no existirá entre los trabajadores - por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

El convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta; de acoso sexual y acoso por razón de sexo; de discriminación por embarazo y por maternidad, las recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

## CAPÍTULO II

### INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO

#### **Artículo 9º. INGRESO EN EL TRABAJO**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16 referente al contrato para la formación.
3. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

#### **Artículo 10º. PRUEBAS DE APTITUD**

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.
3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

#### **Artículo 11º. VIGILANCIA DE LA SALUD**

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la empresa, la cual podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### **Artículo 12º. PERIODO DE PRUEBA**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

A) Nivel I: 6 meses.

B) Nivel II: 3 meses.

C) Niveles III al VI: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

**Artículo 13º. CONTRATACIÓN**

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, el nivel profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

**Artículo 14º. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresa y trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**Artículo 15º. CONTRATO FIJO DE OBRA**

El contrato fijo de obra presenta las siguientes características:

1. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.
2. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición, podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo I.
3. Conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo. El puesto de trabajo viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador; por el nivel profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales cuando el contrato haya tenido una duración superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de la tabla, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido.

Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 2 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece la indemnización por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

#### **Artículo 16º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

##### Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del E.T., cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán derecho a la indemnización por cese establecida en la



Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

Contrato de puesta a disposición.

La empresa podrá concertar contratos de puesta a disposición. A estos contratos les serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados mediante este sistema tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar y que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, a la finalización del contrato de puesta a disposición, además, a recibir la indemnización económica por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria



para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Contrato para la formación.

El contrato para la formación viene reglado, además de por lo establecido en la Ley, por las siguientes disposiciones:

a) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

b) El contrato para la formación se ajustará a lo establecido en la Disposición Transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de Julio en cuanto a la edad de los trabajadores.

c) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas.

Igualmente, podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad cuando se concierte con personas con discapacidad.

d) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

e) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y d) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

f) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida, se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

g) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además, el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato.

Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

h) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de la categoría Profesional de Oficio 2ª, y referidos a una jornada del 100 por 100 (100%) de trabajo efectivo.

1er año: 60 por 100.

2º año: 70 por 100.

3er año: 85 por 100.

i) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

j) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

k) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a la indemnización por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores, que se calculará, a su vez, conforme a los criterios establecidos en la letra h) de este artículo.

#### **Artículo 17º. SUBCONTRATACIÓN**

1. La empresa, cuando subcontrate con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el art. 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Así mismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, pactada en este Convenio, quedando

limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas para la misma actividad de la empresa.

#### **Artículo 18º.- CESES VOLUNTARIOS.**

Los ceses voluntarios de los trabajadores deberán comunicarse por escrito a la empresa con una antelación de 15 días naturales cuando el contrato haya tenido una duración superior a un año. No obstante, el trabajador podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de la tabla, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización podrá ser retenida del importe de la liquidación de haberes y deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

### **CAPÍTULO III**

#### **ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 19º. ORDENACIÓN DEL TRABAJO**

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 20º. PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**

1. La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males y remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, y a las disposiciones legales.

#### **Artículo 21º. TRABAJO “A TIEMPO”**

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondiente, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

#### **Artículo 22º. DISCRECIÓN PROFESIONAL**

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### **Artículo 23º. DEBERES DEL EMPRESARIO**

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido; así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo; a velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el art. 4 del E.T.

**Artículo 24º. RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

**CAPÍTULO IV****JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 25º.- JORNADA.**

1. La jornada ordinaria anual será de 1.792 horas prestadas de lunes a sábado.
2. Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. A estos efectos, se excluye expresamente del cómputo de la jornada:
  - a) La interrupción del trabajo destinada a tomar el bocadillo.
  - b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones.En aquellos centros de trabajo en los que se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo, se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de 15 minutos, que se considerará a efectos retributivos como de trabajo, siempre en el caso de jornada continuada.
3. No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido, por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica en determinadas épocas del año.
4. La empresa podrá establecer un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de Enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar sus actividades. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.
5. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario laboral tipo u orientativo pactado en Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria.
6. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.



**Artículo 26º. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

**Artículo 27º. TURNOS DE TRABAJO**

1. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 36 y 41 del E.T.
2. Cuando la empresa necesite establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizará los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.
3. Cuando se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.
4. Cuando la empresa tenga establecido sistema de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

**Artículo 28º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADOS**

1. Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

2. Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias en su totalidad, excepto las 8 primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de su comienzo.



3. Las horas trabajadas para recuperar las pérdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superará al número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

4. Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y jornada máxima legal.

En todo caso, en el supuesto de indecencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 29º. CONTROL HORARIO**

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Así mismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

La empresa determinará libremente el cuadro horario para cada persona trabajadora, atendiendo a lo que establece el presente Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

La empresa implementará un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por los trabajadores y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada.

El sistema empleado para el control horario, en todo momento, respetará el derecho de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En caso de usar soporte en papel, se deberá elaborar una hoja por cada trabajador.

Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de los trabajadores, del comité de empresa o delegados de personal y de la inspección de trabajo y seguridad social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descanso.

En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como tiempo de trabajo.

El sistema de registro preexistente a este convenio colectivo deberá adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

**Artículo 30º. VACACIONES**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

**Artículo 31º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales, -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. Si concurre enfermedad grave, se aumentará a cinco días naturales. En uno y otro caso, el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días naturales posteriores al parto.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España, el permiso por razón de nacimiento o adopción de un hijo será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijos, padre, madre y hermanos.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España este permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

h) En el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días, que le serán descontados de las vacaciones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 (25%) de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma

finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe 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 aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 32º. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR TEMPORAL**

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en el apartado 1 del artículo 28, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la Autoridad Laboral.

2. En estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el art. 51.7 del E.T.

**Artículo 33º. EXCEDENCIA FORZOSA**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

**Artículo 34º. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO ENTRE LAS PARTES**

1. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como previo a la adopción, aunque éstos sean provisionales. El período se contará desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El periodo de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el 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.

En caso de que dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio 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 incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

## CAPÍTULO V

### PERCEPCIONES ECONÓMICAS: Concepto y estructura

#### **Artículo 35º. PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario; otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, como el Plus de Convenio.



De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, u horas extraordinarias.

Las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
  - b) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

#### **Artículo 36º. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

a) Los conceptos son los siguientes:

\* Salario base

\* Gratificaciones extraordinarias

\* Pluses salariales

b) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

#### **Artículo 37º. DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el Anexo II de este Convenio.

2. Los pluses salariales se devengarán durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el Anexo II de este Convenio.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

A) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.

B) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.



C) Paga de Marzo: de 1 de Abril anterior a 31 de Marzo actual.

Su importe será el establecido en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas, por nivel y categoría profesional, por los importes que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

#### **Artículo 38º. PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 (90%) de las cantidades devengadas.

2. La empresa destinará al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 39º. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras existentes actualmente cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos homologables de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

**Artículo 40º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Julio, la de Verano; Diciembre, la de Navidad; y Marzo, la de Marzo.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias se determina en las tablas salariales adjuntas.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el art. 45 del E.T.

**Artículo 41º. CONSENTIMIENTO DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**

1. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear a criterio de la empresa.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 42º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 (20%) sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100 (10%).

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

3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente resolver lo procedente.

#### **Artículo 43º. TRABAJOS NOCTURNOS**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 (25%) del salario base de su categoría.
2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada trabajada.
3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

#### **Artículo 44º. PLUS DE CONVENIO**

Se devengará por día natural, con objeto de incentivar la asistencia y combatir el absentismo injustificado. Por ello, cuando dentro del mes natural se produzca alguna falta de asistencia injustificada, el trabajador perderá el derecho a su cobro en ese mismo mes.

#### **Artículo 45º. REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### **Artículo 46º. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Los importes de las horas extraordinarias, para cada una de las categorías o niveles, se retribuirán según lo establecido en el Anexo II.
2. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.
3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el apartado anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites legales fijados para las mismas.

#### **Artículo 47º. INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 47.000 €.

C) En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 28.000 €.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados B) y C) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

#### **Artículo 48º. REVISIÓN SALARIAL**

Para el año 2021 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2020.

Para el año 2022 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2021.

Para el año 2023 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2022.

### **CAPÍTULO VI**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 49º.- CLASIFICACIÓN**

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa están clasificados en niveles profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los niveles profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su nivel profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

CVE-2020-1853

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para tal se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel superior o inferior.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del nivel profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo nivel profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

#### **Artículo 50º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### **Artículo 51º.- NIVELES PROFESIONALES.**

Nivel I - Titulado Superior.

Nivel II - Personal Titulado Medio, Jefe de Personal, Jefe de Ventas, Jefe Administrativo, Encargado General.

Nivel III - Encargado de Obra.

Nivel IV- Técnico, Profesional de Oficio 1ª, Oficial Administrativo 1ª, Capataz

Nivel V - Profesional de Oficio 2ª, Conductor, Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo.

Nivel VI - Mozo, Personal de Limpieza.

## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 52º.- CRITERIOS GENERALES**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente Capítulo o en otras normas laborales o sociales.

#### **Artículo 53º.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

**Artículo 54º.- SANCIONES.**

A- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

**Artículo 55º.- PRESCRIPCIÓN.**

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

El contenido y la redacción de este Convenio están realizados y subordinados a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

Procedimiento para solventar las discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá realizarse aplicando el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria en el artículo cuarto del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje en el ORECLA.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Se derogan cuantas cláusulas, acuerdos o normas internas se opongan o contradigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, no pudiendo ser invocados como derechos adquiridos con anterioridad.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ANEXO I**

**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN SL y el TRABAJADOR Don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, de Nivel \_\_\_, que desempeña el puesto de  
trabajo \_\_\_\_\_, de común acuerdo y en conformidad con lo  
estipulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo vigente, pactan que el trabajador  
prestará sus servicios en el centro \_\_\_\_\_ a  
partir del día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_.  
Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

El trabajador,

La empresa,

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (1 de Enero a 31 de Diciembre)

|                           | Salario Base | Plus Convenio | Paga Marzo | Paga Verano | Paga Navidad | Total anual |
|---------------------------|--------------|---------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>Nivel I</b>            |              |               |            |             |              |             |
| Titulado Superior         | 1.100,00 €   | 250,00 €      | 1.350,00 € | 1.350,00 €  | 1.350,00 €   | 20.250,00 € |
| <b>Nivel II</b>           |              |               |            |             |              |             |
| Titulado Medio            | 950,00 €     | 185,26 €      | 1.135,26 € | 1.135,26 €  | 1.135,26 €   | 17.028,90 € |
| Jefe de Personal          | 950,00 €     | 185,26 €      | 1.135,26 € | 1.135,26 €  | 1.135,26 €   | 17.028,90 € |
| Jefe de Ventas            | 950,00 €     | 185,26 €      | 1.135,26 € | 1.135,26 €  | 1.135,26 €   | 17.028,90 € |
| Jefe Administrativo       | 950,00 €     | 185,26 €      | 1.135,26 € | 1.135,26 €  | 1.135,26 €   | 17.028,90 € |
| Encargado General         | 950,00 €     | 185,26 €      | 1.135,26 € | 1.135,26 €  | 1.135,26 €   | 17.028,90 € |
| <b>Nivel III</b>          |              |               |            |             |              |             |
| Encargado de Obra         | 950,00 €     | 99,30 €       | 1.049,30 € | 1.049,30 €  | 1.049,30 €   | 15.739,50 € |
| <b>Nivel IV</b>           |              |               |            |             |              |             |
| Técnico                   | 950,00 €     | 114,03 €      | 1.064,03 € | 1.064,03 €  | 1.064,03 €   | 15.960,45 € |
| Profesional de Oficio 1ª  | 950,00 €     | 114,03 €      | 1.064,03 € | 1.064,03 €  | 1.064,03 €   | 15.960,45 € |
| Oficial Administrativo 1ª | 950,00 €     | 110,43 €      | 1.060,43 € | 1.060,43 €  | 1.060,43 €   | 15.906,45 € |
| Capataz                   | 950,00 €     | 102,74 €      | 1.052,74 € | 1.052,74 €  | 1.052,74 €   | 15.791,10 € |
| <b>Nivel V</b>            |              |               |            |             |              |             |
| Profesional de Oficio 2ª  | 950,00 €     | 102,74 €      | 1.052,74 € | 1.052,74 €  | 1.052,74 €   | 15.791,10 € |
| Conductor                 | 950,00 €     | 102,74 €      | 1.052,74 € | 1.052,74 €  | 1.052,74 €   | 15.791,10 € |
| Mozo Especializado        | 950,00 €     | 91,11 €       | 1.041,11 € | 1.041,11 €  | 1.041,11 €   | 15.616,65 € |
| Auxiliar Administrativo   | 950,00 €     | 73,08 €       | 1.023,08 € | 1.023,08 €  | 1.023,08 €   | 15.346,65 € |
| <b>Nivel VI</b>           |              |               |            |             |              |             |
| Mozo                      | 950,00 €     | 80,78 €       | 1.030,78 € | 1.030,78 €  | 1.030,78 €   | 15.461,70 € |
| Personal de limpieza      | 950,00 €     | 73,08 €       | 1.023,08 € | 1.023,08 €  | 1.023,08 €   | 15.346,20 € |

Precio de hora extraordinaria en sábado o festivo: 12,00€

Precio de hora extraordinaria de lunes a viernes, excepto festivos: 10,00€

2020/1853

CVE-2020-1853

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**CVE-2020-1854** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Despacho de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2020.*

Código 39002895012004.

Visto el acuerdo, de 12 de febrero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Despacho de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, por el que se aprueba la modificación de las TABLAS SALARIALES para el año 2020, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

**ACUERDA**

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y de las tablas de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

CVE-2020-1854



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

ASISTENTES:

Por la representación empresarial:

APROGRACAN:

Alfredo Martínez de la Pedraja Abarca  
Araceli Bautista Gárate

Por la representación sindical:

CCOO:

Marta Careaga Gutiérrez

UGT:

Mar Río

En Santander, siendo las 10:30 horas del día 12 de febrero de 2020, se reúnen en el despacho de Araceli Bautista Gárate domiciliado en Santander, c/Castilla, 2-2º Izda. Las personas anteriormente relacionadas, integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo en el ámbito de la comunidad autónoma de Cantabria para el sector de Abogados Procuradores y Graduados Sociales.

Por aplicación del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, publicado en el BOE del 5 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, procede la modificación de la tabla salarial para dicho año publicada como ANEXO II en el Convenio Colectivo de APROGRACAN publicado en el BOC nº 161 el día 22 de Agosto de 2019.

De conformidad con ello, se procede a la firma de la tabla salarial para 2020 rectificada que forma parte de la presente acta.

Se faculta a Araceli Bautista Gárate para tramitar ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria la solicitud de registro y publicación de la presente Acta en el B.O.C.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12:30 horas

POR LOS TRABAJADORES

POR LOS EMPRESARIOS

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ANEXO II**  
**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR**  
**DE ABOGADOS, PROCURADORES Y GRADUADOS SOCIALES DE CANTABRIA AÑO 2020**

|                                                              | SALARIO BASE<br>MENSUAL | RETRIBUCION ANUAL<br>(X 14 PAGAS) |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| <b>Grupo I.</b><br>Titulado de grado superior.               | 1.411,73                | 19.764,22                         |
| <b>Grupo II.</b><br>Titulados de grado medio.                | 1.126,54                | 15.771,56                         |
| <b>Grupo III. ADMINSTRATIVOS</b>                             |                         |                                   |
| Nivel III.1<br>Ofc. Administrativo de 1ª<br>Taquimecanógrafo | 1.062,37                | 14.873,18                         |
| Nivel III.2.<br>Ofc. Administrativo de 2ª                    | 969,66                  | 13.575,24                         |
| Nivel III.3.<br><br>Auxiliar Administrativo                  | 950,00                  | 13.300                            |
| <b>Grupo IV</b><br>Personal de Limpieza (x horas)<br>.....   | 7,51                    | 13.300                            |

2020/1854

CVE-2020-1854

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-1855** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cofesa Consulting, S.L., por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2020.*

Código 39100412012016.

Visto el acuerdo, de 17 de febrero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa COFESA CONSULTING, S.L., por el que se aprueban las TABLAS SALARIALES para el año 2020, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y de las tablas de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

CVE-2020-1855

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ACTA DE APROBACIÓN DE LAS NUEVAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 DE  
LA EMPRESA COFESA CONSULTING, SL**

En Santander, el día 17 de febrero de 2020, la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa COFESA CONSULTING, SL aprueba las tablas que van a regular las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa, las cuales tienen una vigencia desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

**REPRESENTANTE DE LA EMPRESA**

Fernando López Zorrilla

**DELEGADO DE PERSONAL**

María Alberta Landeras Quijano

**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 DE LA EMPRESA COFESA  
CONSULTING, SL**

|                            | SALARIO BASE | RETRIBUCION ANUAL |
|----------------------------|--------------|-------------------|
|                            | MENSUAL      | (X 14 PAGAS)      |
| TITULADO DE GRADO SUPERIOR | 1.454,00     | 20.356,00         |
| TITULADO DE GRADO MEDIO    | 1.275,00     | 17.850,00         |
| ADMINISTRATIVO             | 1.224,00     | 17.136,00         |
| AUX. ADMINISTRATIVO        | 1.000,00     | 14.000,00         |
| PERSONAL DE LIMPIEZA       | 950,00       | 13.300,00         |

2020/1855

CVE-2020-1855

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**CVE-2020-1856** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Comercio Textil de Cantabria para el periodo 2019-2020.*

Código 39000335011982.

Visto el Acuerdo, de 16 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector de Comercio Textil de Cantabria, por el que se aprueba el texto del Convenio Colectivo con vigencia para los años 2019-2020, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

**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 Convenio de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL “COMERCIO TEXTIL” DE LA  
REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2019- 2020**

**PREÁMBULO**

- ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL
- ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- ART. 5º.- COMPENSACIONES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

- ART. 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES
- ART. 7º.- MODALIDADES DE LOS CONTRATOS
- ART. 8º.- PERÍODO DE PRUEBA
- ART. 9º.- CONTRATACIONES

**SEGURIDAD Y SALUD, PRESTACIONES**

- ART. 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL
- ART. 11º.- REVISIÓN MÉDICA

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- ART. 12º.- GRUPOS Y CATEGORÍAS

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

- ART. 13º.- SALARIO BASE
- ART. 14º.- SALARIO – HORA INDIVIDUAL
- ART. 15º.- COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD
- ART. 16º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ART. 17º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS
- ART. 18º.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.
- ART. 19º.- DIETAS Y VIAJES
- ART. 20º.- PRENDAS DE TRABAJO
- ART. 21º.- AYUDA POR JUBILACIÓN
- ART. 22º.- AYUDA POR DEFUNCIÓN
- ART. 23º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

- ART. 24º.- JORNADA DE TRABAJO
- ART. 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ART. 26º.- VACACIONES
- ART. 27º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ART. 28º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA  
ART. 29º.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

DERECHOS SINDICALES

ART. 30º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES  
DE LOS TRABAJADORES  
ART. 31º.-ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES  
ART. 32º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ART. 33º.- FORMACIÓN PROFESIONAL  
ART. 34º.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
ART. 35º.- COMISIÓN PARITARIA  
ART. 36º.- SUBROGACIÓN DE EMPRESA  
ART. 37º.- FALTAS Y SANCIONES  
ART. 38º.- ORECLA

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

ANEXO I TABLAS SALARIALES

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO TEXTIL DE  
LA REGIÓN DE CANTABRIA, CORRESPONDIENTE A LOS AÑOS 2019-2020****PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo es suscrito en la parte social por FeSMC-UGT y Federación de Servicios de CC.OO. y en la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX). Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la firma del presente Convenio.

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación en toda la Región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo del Comercio Textil.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

Los preceptos del presente Convenio son de aplicación a las Empresas y trabajadores de Comercio Textil, cuyas actividades venían reguladas en la Ordenanza de Comercio (Orden 24 de Julio de 1971 y modificaciones de 4 de Junio de 1975)

Será de aplicación a todos los trabajadores y Empresarios del Comercio Textil, con las excepciones establecidas en los artículos 1.3c) y 2.1ª) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De la misma manera, se excluyen a los que, por delegación de los Órganos de Administración de la Sociedad, ejerzan, de una manera amplia, la administración de la Sociedad.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente Convenio será de DOS AÑOS, iniciando su vigencia el 1º de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose en su totalidad por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

**ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de Septiembre de 2020.

**ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIONES Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para los trabajadores.

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 6º.- FORMACIÓN PROFESIONAL APRENDICES**

Las Empresas estarán obligadas a ofrecer permisos a los aprendices siempre que asistan a cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

## **ARTÍCULO 7º.- MODALIDADES DE CONTRATOS**

### **CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.**

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

### **CONTRATO DE FORMACIÓN**

A los trabajadores con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, con las siguientes limitaciones.

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, cortador, administrativo y escarpatista, por dos años como máximo.

El salario base será el que figura en el ANEXO I.

Los salarios establecidos podrán ser reducidos en el mismo porcentaje en que el tiempo dedicado a formación en alternativa con el trabajo supere el 15% mínimo establecido sobre la jornada del Convenio.

## **ARTÍCULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA**

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba. La duración del periodo no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, un mes para los contratos iguales o inferiores a un año.

Cuando la contratación sea realizada con carácter de indefinida o fija, el periodo de prueba no será superior a seis meses para los técnicos y titulados, ni a treinta días para el resto de los trabajadores.

## **ARTÍCULO 9º.- CONTRATACIONES**

Las empresas afectadas por el presente Convenio solo podrán tener trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir bajas por enfermedad o accidente por un periodo máximo de 30 días desde el día que es efectiva la baja del trabajador de la empresa usuaria con los siguientes toques: Empresas hasta 6 trabajadores: 1 trabajador de E.T.T. de 7 a 20 trabajadores: 2 trabajadores de E.T.T., empresas de 21 trabajadores en adelante sin superar el 10% de la plantilla de la empresa usuaria,

Las Empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retribuidos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del Convenio de Comercio de textil de Cantabria. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que está vinculada por el presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio no contratarán funcionarios en activo ni jubilados. A los Representantes de los trabajadores se les entregará una copia de los contratos laborales que suscriban durante la vigencia del presente Convenio.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

De la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio, serán fijos, como mínimo, el 60% de los mismos en cómputo anual

Las Empresas notificarán periódicamente a los Representantes Legales de los trabajadores o publicarán en el tablón de anuncios (en defecto de estos) la relación de los trabajadores que conforman la plantilla y quienes son los fijos. En el caso de no cumplirse estos requisitos, serán los trabajadores que más tiempo llevan en cada Empresa, no siendo fijos, lo que computen a efectos de completar dicho porcentaje de fijos.

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 10.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá el complemento sobre el I.T. de la Empresa, si a ello tuviere derecho, hasta completar el CIEN POR CIEN (100%) del salario íntegro y, en su caso, con los aumentos de antigüedad, incluidas la pagas extraordinarias, a partir de los SIETE DIAS de I.T. cualquiera que fuera su causa, excepto por motivos de hospitalización o accidente laboral, en que lo percibirá desde el primer día, incluso en el caso de que hubiese sido sustituido.

#### **ARTÍCULO 11.- REVISIÓN MÉDICA**

Las Empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico cada año, que será voluntario para éstos y que se realizará a través de los Servicios de Prevención, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 12.- GRUPOS Y CATEGORÍAS**

##### **GRUPO I**

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

##### **Área funcional I**

- **Jefe de Personal, Compras o Encargado General.**- Es quien está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Quien está al frente de un Establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de éstas.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Jefe de Sucursal o Almacén.- Máximo responsable de una tienda, cuando se trata de superficies pequeñas o medianas. Supervisa el funcionamiento del establecimiento en su vertiente de aprovisionamiento comercial y administrativa. Quien está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de los pedidos
- Encargado de Establecimiento.- Está al frente de un centro de trabajo de la empresa y dirige operativamente el mismo.

#### Área funcional II

- Viajante.- Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.
- Jefe de Sección o Grupo.- Es el responsable de las ventas y margen de una sección ó subsección de la tienda, mediante la aplicación de las políticas comerciales definidas en el correspondiente sector, en el ámbito de oferta, gestión comercial, atención al cliente y venta.

#### Área funcional III

- Jefe Administrativo.- Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una Empresa.
- Jefe de Sección Administrativo.- Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.
- Contable
- Cajero.- Realiza los cobros de las mercancías o abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras. Controla la salida del público a través de su zona de trabajo y mantiene su puesto y área adyacente en óptimas condiciones de orden y limpieza. Realiza el arqueo y procede al control de los cobros.

#### Área funcional IV

- Jefe de Sección o de Servicios.- Está al frente de una sección de la Empresa con mando directo del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas, si esta actividad es propia de la sección, y disponer lo conveniente para su buen funcionamiento.
- Escaparatista.- Organiza los Escaparates, de acuerdo con las campañas de promoción y venta de cada temporada. Se ocupa así mismo de los elementos interiores de presentación: expositores, maniqués y soportes similares.
- Cortador.- Quién con los útiles precisos, realiza los cortes de los materiales o prendas a medida y/o en serie

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**GRUPO II**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa

**Área funcional I**

- Dependiente Mayor
- Dependiente. - Quien realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes en su uso. Efectúa el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Colabora en el control de las ventas y surtido.

**Área funcional II**

- Secretario/a. - Quien está a las órdenes inmediatas del Director, de los jefes de división, de compra y venta y realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierne entrevistas, etc.
- Oficial Administrativo y/o Oficial de Máquinas. - Es quien realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de la correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración estadística, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidades, etc.

**Área funcional III**

- Profesional de Oficio. - Aquellos trabajadores que ejecutan las tareas propias de un oficio en cualquiera de sus categorías: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Oficial de 3ª y Ayudante
- Conductor. - Transporta los artículos desde el establecimiento al domicilio de los clientes, o desde el almacén a los centros de despacho. En función del artículo que se trate, puede intervenir en la instalación, montaje o puesta en funcionamiento de los mismos.
- Mozo Especializado. - Quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados, que sin constituir un oficio, ni implicar operaciones de venta, exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: embalaje, peso y reparto de mercancías y otros semejantes.
- Telefonista. - Es quien atiende una centralita estableciendo las comunicaciones y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**GRUPO III**

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior jerárquico.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

#### Área funcional I

- Ayudante.- Es quien auxilia a los dependientes, montadores o cortadores en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

#### Área funcional II

- Auxiliar administrativo.- Quien auxilia a los Jefes y Oficiales administrativos en sus funciones propias de éstos.
- Auxiliar de Caja.- Quien auxilia al Cajero en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier función semejante

#### Área funcional III

- Ayudante de Cortador.- Quien auxilia al cortador facilitándole la labor en sus funciones propias.
- Mozo.- Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares, que exigen predominantemente, esfuerzo muscular.

#### Área funcional IV

- Vigilante
- Personal de Limpieza.- Quienes realizan la limpieza general de la Empresa o Centro de Trabajo.

#### GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

- Aspirante de 16 y 17 años.- Es el trabajador, menor de 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la precisa capacitación profesional.
- Formación de primer año.
- Formación de segundo año.

La polivalencia sólo se podrá realizar en cada grupo, dentro de la misma área funcional.

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTÍCULO 13.- SALARIO BASE

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2019 y 2020 siguientes:

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Año 2019: incremento del 1,7% sobre los salarios actualizados de 2018, con efectos desde el 01 de enero de 2019.

Año 2020: incremento del 2% sobre los salarios actualizados de 2019, con efectos desde el 01 de enero de 2020.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de un mes desde la publicación en el BOC.

#### ARTÍCULO 14.- SALARIO-HORA INDIVIDUAL

Será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{SALARIO BASE} + \text{COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD}) \times 15}{\text{JORNADA ANUAL}}$$

#### ARTÍCULO 15.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio que a 31 de Agosto de 1996 percibían el concepto de antigüedad (cuatrienios a razón del 5% del salario base, más la parte proporcional del tiempo transcurrido desde que se consolidó el último cuatrienio hasta el citado 31 de agosto de 1996) y que ha sido convertido en Complemento Personal de Antigüedad e incrementado en los años posteriores al citado, tendrán los siguientes incrementos respecto al año anterior en cada caso:

Año 2019: incremento el 1,7% con efectos desde el 01 de enero de 2019 y año 2020 incremento del 2% sobre salarios actualizados del 2019.

Este Complemento Personal de Antigüedad Consolidado no será objeto de compensación, ni de absorción y será la base de cálculo de dicho concepto para el futuro.

Los trabajadores que no tuvieran generado cuatrienio alguno al 31 de Agosto de 1996 así como todos los trabajadores que se contraten desde la citada fecha percibirán en concepto de Complemento Personal Consolidado (CPC), que no será objeto de compensación ni de absorción los siguientes importes mensuales para cada uno de los años:

Año 2019: 23,37€ y año 2020: 23,83€.

El complemento Personal Consolidado (CPC) no se devengará en las pagas extraordinarias.

El citado complemento, comenzó a devengarse el 1 de Septiembre de 1996, sustituyendo a la antigüedad.

#### ARTÍCULO 16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio, serán de BENEFICIOS, JULIO Y NAVIDAD, equivalentes a UNA MENSUALIDAD del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio.

Se abonarán en las siguientes fechas:

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

BENEFICIOS, dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

JULIO, el día 15 del mismo mes.

NAVIDAD, el día 22 de Diciembre.

El importe de las gratificaciones de Julio y Navidad estarán en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

#### **ARTÍCULO 17.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS**

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante su Empresa de una o más lenguas de idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado por su Empresa, percibirán un aumento del DIEZ POR CIENTO (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

#### **ARTÍCULO 18.- GRATIFICACIÓN POR ORNAMENTACIÓN DE ESCAPARATES.**

El personal que no estando clasificado como Escaparatista, realizara no obstante, con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del DIEZ POR CIENTO (10%) de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado.

Los cajeros, cobradores, etc., en el desempeño de su función, no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

#### **ARTÍCULO 19.- DIETAS Y VIAJES**

Se establecen como gastos de la Empresa los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje, que se asignarán con acuerdo de las partes y presentando siempre los gastos habidos en la factura, así como aquellos que no son posibles la presentación de las facturas para la justificación de gastos.

#### **ARTÍCULO 20.- PRENDAS DE TRABAJO**

Todo el personal que no percibiere uniforme con aspecto de calle, recibirá la cantidad de 422,89 € en el año 2019 y 431,35 € en el año 2020 y el personal que percibiere dicho uniforme, recibirá la suma de 181,04 € en el año 2019 y 184,66 € en el año 2020.

El uniforme de verano se entregará entre los meses de Enero y Junio y el de invierno de Julio a Septiembre y, así mismo, las cantidades correspondientes. Las cantidades económicas mencionadas serán totales al año, pudiéndose abonar optativamente en dos mitades, dentro de cada uno de los periodos también especificados, caso de no entregarse el uniforme.

#### **ARTÍCULO 21.- AYUDAS POR JUBILACIÓN**

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de UNA MENSUALIDAD, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto le vengán realizando las Empresas. Las empresas afectadas se

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

comprometen a garantizar a sus plantillas la citada mensualidad mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

#### **ARTÍCULO 22.- AYUDAS POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento de un trabajador con UN AÑO, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda obligada ésta a satisfacer a sus derechohabientes del importe de DOS MENSUALIDADES, iguales cada una de ellas a la última a la que el trabajador percibiere, incrementada por todos los emolumentos inherentes a la misma. Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a sus plantillas las citadas mensualidades mediante una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros.

#### **ARTÍCULO 23.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio, podrán inaplicar o modificar las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el período de consultas con el procedimiento establecido en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento:

En caso de acuerdo para la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, siendo todas las restantes cláusulas de obligado cumplimiento, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en las condiciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá someterse dicha discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para resolverla. Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

#### **DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 24.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de MIL SETECIENTAS NOVENTA Y SEIS HORAS ANUALES (1.796).

Para la distribución de estas horas la jornada semanal será de CUARENTA HORAS (40).

Dicha jornada laboral se distribuirá entre las 9,15 horas y las 20 horas, excepto sábados, que será entre las 9,45 horas y las 13,30 horas. Los trabajadores dispondrán de 2,30 horas, como mínimo, de descanso entre la jornada de mañana y tarde.

Las empresas previo acuerdo con sus trabajadores, podrán ampliar la jornada laboral hasta las 20:30 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo por la mañana y/o por la tarde en dicha media hora.

No se considerará motivo de sanción el negarse a ampliar la jornada hasta las 20:30 horas.

Se estipula el descanso semanal de los sábados por la tarde, Domingos y Festivos, excepto los tres últimos sábados hábiles del mes de Diciembre y el primer sábado hábil de Enero que serán sustituidos por medio día de descanso en la misma semana. Los dos últimos Sábados del mes de Diciembre serán trabajados por el CINCUENTA POR CIENTO

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

(50%) de la plantilla y el descanso, respectivamente, un CINCUENTA POR CIENTO (50%) lo disfrutará el día 24 y el otro CINCUENTA POR CIENTO (50%) el día 31 del mismo mes.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los sábados, incluidos los de Diciembre y Enero, se establece la siguiente compensación mínima: descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo y una compensación económica para los trabajadores por cada sábado por la tarde, con carácter general de 10,92€ en el año 2019 y 11,14€ en el año 2020 para los trabajadores a tiempo parcial, de 8,63€ en el año 2019 y 8,80€ en el año 2020 para los trabajadores a tiempo completo, y de 7,83€ en el año 2019 y de 7,99€ en el año 2020 para los aprendices. El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máximo de 36 h 30m a la semana. Igualmente se reducirá en el mismo porcentaje la jornada anual.

No se considerará motivo de sanción el negarse al reparto de la jornada del sábado por la tarde.

Cuando el día de descanso coincida con festivo dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

Los menores de 18 años descansarán dos días consecutivos a la semana.

Previo pacto voluntario en las Empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo, de los citados, que trabajen: un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de “Trabajo en Festivo” en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del Salario día de cada trabajador, incluyendo en éste la totalidad de las retribuciones (salario base, complemento personal de antigüedad y pagas extraordinarias).

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que los trabajadores, en las distintas Empresas, vengán percibiendo por las mismas circunstancias.

#### ARTÍCULO 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo el criterio anterior, se recomienda en cada Empresa que se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, las posibilidades de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas en función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Solo se realizarán horas extraordinarias en los siguientes casos:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: Realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de que se trata: Mantenimiento siempre que no se pueda sustituir por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información, y de los criterios arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se contabilizarán semanalmente, entregando al trabajador copia-resumen en la parte correspondiente.

El salario-hora que resulte de la aplicación del Art. 14 del presente Convenio servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias. El incremento a aplicar sobre el salario-hora para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente:

La hora normal más el CIEN POR CIEN (100%) en las horas extraordinarias de días laborales y la hora normal más el DOSCIENTOS POR CIENTO (200%) en las horas extraordinarias de Domingos y Festivos.

#### **ARTÍCULO 26.- VACACIONES**

Las vacaciones serán de 27 días laborales. Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre, quedando los restantes a elección de la empresa. En caso de no disfrutarse los 15 días de verano de mutuo acuerdo con la Empresa, se percibirá en bolsa equivalente a 384,45€ en el año 2019 y de 392,14€ en el año 2020.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en verano. En el periodo de las vacaciones se percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

#### **ARTÍCULO 27.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se concederán VEINTE DIAS de permiso retribuidos con el abono del salario real por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el periodo de vacaciones, de acuerdo con las partes.

TRES DÍAS en caso de nacimiento de hijo. UN DIA más en el supuesto de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

CUATRO DÍAS consecutivos en caso de enfermedad grave, con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, independientemente del lugar de rehabilitación, o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos consanguíneos o de afinidad. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

DOS DÍAS consecutivos en caso de fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de DOS DÍAS más si es superior a 200 Km. El disfrute en los casos referidos a enfermedad grave y hospitalización tendrá que producirse dentro del plazo de quince días desde el hecho causante.

UN DÍA por traslado de domicilio habitual.

UN DÍA en los casos de boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

UN DÍA por fallecimiento de parientes de tercer grado.

18 HORAS AÑO, con presentación de justificante para la asistencia al médico del trabajador o de parientes de primer grado

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de NUEVE MESES tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en MEDIA HORA con la misma finalidad.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquel.

Estas licencias tendrán la misma efectividad en los casos precisos, tanto para parejas de “derecho” como de “hecho”, siempre que esta circunstancia se acredite.

#### MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

#### **ARTÍCULO 28.- JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Quando se produzcan jubilaciones anticipadas de trabajadores en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, las empresas simultáneamente contratarán trabajadores en busca del primer empleo o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas y contrato de la misma naturaleza de los que se sustituyen.

#### **JUBILACION PARCIAL**

Quando un trabajador se jubila parcialmente se podrá cubrir con un trabajador de la empresa y simultáneamente se contratará un trabajador desempleado con el fin de cubrir la vacante que se produce en la categoría del trabajador que ha promocionado o ascendido.

CVE-2020-1856

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ARTÍCULO 29.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

Junto con la entrega del documento que pone fin a la relación laboral, se acompañará la propuesta de finiquito y liquidación para la supervisión de sus representantes sindicales, Central Sindical u Organismo Oficial competente.

Los finiquitos recogerán los atrasos motivados por la posible revisión salarial prevista en el presente Convenio Colectivo.

**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 30.-GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y venta de la Entidad; sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en caso de que la Empresa revista la forma jurídica de Sociedad por acciones o participaciones, los mismos documentos que dan a conocer a sus socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre la base de las siguientes cuestiones:

1.- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

2.- Implantación o rescisión de los sistemas de organización y control del trabajo.

3.- Reducción de jornada, así como de traslado total o parcial de las instalaciones.

4.- Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico” de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de:

1. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

2. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en esta Orden en el Art. 19 del Estatuto de los trabajadores.
- Participar como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones de Obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.
  - Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.
  - Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en el Art. Presente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en los temas laborales.
  - Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo deben elaborarse en el plazo de 15 días.
  - Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de pertenecer al Comité de Empresa en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
  - En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera de distinto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
  - Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:
    1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídas aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.
    2. Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
    3. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni durante el año siguiente a la expiración del mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su función.
    4. Expresar colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en materia concerniente a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

CVE-2020-1856

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores..... 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores.....20 horas.

De 251 a 500 trabajadores.....30 horas.

De 501 a 750 trabajadores.....40 horas.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos u otras Entidades de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para asistencia a Cursos de Formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical convoque a los representantes sindicales de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en la que presten sus servicios con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el Sector de que se trate, haciendo constar la hora de comienzo y finalización de la gestión. Las ausencias que no reúnan estos requisitos no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

#### **ARTÍCULO 31.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR ASUNTOS SINDICALES**

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal.

#### **ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL**

Se estará a lo dispuesto en el Art. 9º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

#### **ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO**

#### **ARTÍCULO 33.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio, quedando facultada la Comisión Paritaria Mixta para el desarrollo de cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

#### **ARTÍCULO 34.- CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las empresas concederán permisos a sus trabajadores, uno por cada centro de trabajo, para que asistan a cursos de formación profesional propios de la actividad textil, consistentes en UNA HORA DIARIA como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo y con una duración máxima de SESENTA HORAS ANUALES (60 horas).

En lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre formación profesional del trabajador.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ARTÍCULO 35.- COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por la parte social 4 miembros de la FeSMC-UGT y 2 miembros de la Federación de Servicios de CC.OO, y por la par

te empresarial, 3 miembros de la Asociación de Empresarios de Comercio Textil de Cantabria (AECTC) y 3 miembros de la Asociación de Comercio Textil (ACOTEX), fijándose como domicilio de la misma en la C/ Cervantes, nº 7 – 1º Izqda. de Santander.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualesquiera de las partes y se convocará por escrito, con al menos tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente el orden del día.

En sus reuniones actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada reunión. Será Presidente alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas, previsto en el art.23, para darle traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria transcurridos 15 días hábiles, desde la reunión que se convoque para resolver en la misma, las cuestiones que se le planteen dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en procedimiento de mediación ante el ORECLA, incluyendo el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje voluntario.

En este supuesto se aplicará el procedimiento establecido para el arbitraje voluntario que se regule en el reglamento de funcionamiento de este Órgano extrajudicial, según lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente o que se suscriba en un futuro.

**ARTÍCULO 36.- SUBROGACIÓN DE LA EMPRESA**

El cambio de titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo Empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos “Inter. Vivos”, el cedente y en su defecto el cesionario, estarán obligados a notificar dicho cambio a los trabajadores de la Empresa cedida y a sus representantes, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

**ARTÍCULO 37.- FALTAS Y SANCIONES**

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de sustitución de la Ordenanza del comercio.

**ARTÍCULO 38.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.**

Las partes en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Con respecto a lo establecido en el Art. 24 del presente Convenio, referente al reparto de la jornada, en las zonas y localidades de la región, de acuerdo con los intereses generales y necesidades de los consumidores, se podrá modificar el horario de entrada y de salida en MEDIA HORA, previa conformidad de la Comisión Paritaria Mixta del Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Este Convenio será de aplicación desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Las empresas comprendidas en el presente Convenio, que realicen su actividad en Centros Comerciales y que se vean obligados a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral a los horarios exigidos en el Centro Comercial, previa comunicación a la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## ANEXO I

| TABLAS SALARIALES                     | 2019       | 2020       |
|---------------------------------------|------------|------------|
| <b>GRUPO I</b>                        |            |            |
| <b>AREA I</b>                         |            |            |
| JEFE DE PERSONAL, COMPRAS O ENCARGADO | 1.455,33 € | 1.484,43 € |
| JEFE DE SUCURSAL O ALMACEN            | 1.312,72 € | 1.338,97 € |
| ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO          | 1.191,75 € | 1.215,58 € |
| <b>AREA II</b>                        |            |            |
| VIAJANTE                              | 1.149,14 € | 1.172,12 € |
| JEFE DE SECCIÓN Ó GRUPO               | 1.241,22 € | 1.266,04 € |
| <b>AREA III</b>                       |            |            |
| JEFE ADMINISTRATIVO                   | 1.355,86 € | 1.382,98 € |
| JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVO        | 1.270,22 € | 1.295,62 € |
| CONTABLE                              | 1.149,14 € | 1.172,12 € |
| CAJERO                                | 1.149,14 € | 1.172,12 € |
| <b>AREA IV</b>                        |            |            |
| JEFE DE SECCIÓN Ó DE SERVICIOS        | 1.242,14 € | 1.266,98 € |
| ESCAPARATISTA                         | 1.270,22 € | 1.295,62 € |
| CORTADOR                              | 1.134,93 € | 1.157,63 € |
| <b>GRUPO II</b>                       |            |            |
| <b>AREA I</b>                         |            |            |
| DEPENDIENTE MAYOR                     | 1.213,75 € | 1.238,02 € |
| DEPENDIENTE                           | 1.103,35 € | 1.125,42 € |
| <b>AREA II</b>                        |            |            |
| SECRETARIO/A                          | 1.113,87 € | 1.136,15 € |
| OFICIAL ADTVO Y/O OFICIAL DE MÁQUINAS | 1.103,35 € | 1.125,42 € |
| <b>AREA III</b>                       |            |            |
| PROFESIONAL DE OFICIO Ó CONDUCTOR     | 1.006,40 € | 1.026,53 € |
| MOZO ESPECIALIZADO                    | 980,75 €   | 1.000,36 € |
| TELEFONISTA                           | 921,99 €   | 940,43 €   |
| <b>GRUPO III</b>                      |            |            |
| <b>AREA I</b>                         |            |            |
| AYUDANTE                              | 907,19 €   | 925,33 €   |
| <b>AREA II</b>                        |            |            |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO               | 980,75 €   | 1.000,37 € |
| AUXILIAR DE CAJA                      | 921,99 €   | 940,43 €   |
| <b>AREA III</b>                       |            |            |
| AYUDANTE DE CORTADOR                  | 1.066,59 € | 1.087,92 € |
| MOZO                                  | 858,20 €   | 886,66 €   |
| <b>AREA IV</b>                        |            |            |
| VIGILANTE                             | 852,39 €   | 886,66 €   |
| PERSONAL DE LIMPIEZA                  | 852,39 €   | 886,66 €   |
| <b>GRUPO IV</b>                       |            |            |
| ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS             | 840,00 €   | 886,66 €   |
| FORMACIÓN DE PRIMER AÑO               | 840,00 €   | 886,66 €   |
| FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO              | 840,00 €   | 886,66 €   |

2020/1856

CVE-2020-1856

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**CVE-2020-1857** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100172112020.

Visto el Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria, aprobado por el Consejo Social el 10 de febrero de 2020, previa aprobación de la Mesa de negociación y el Consejo de Gobierno 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, 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 el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

**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 Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

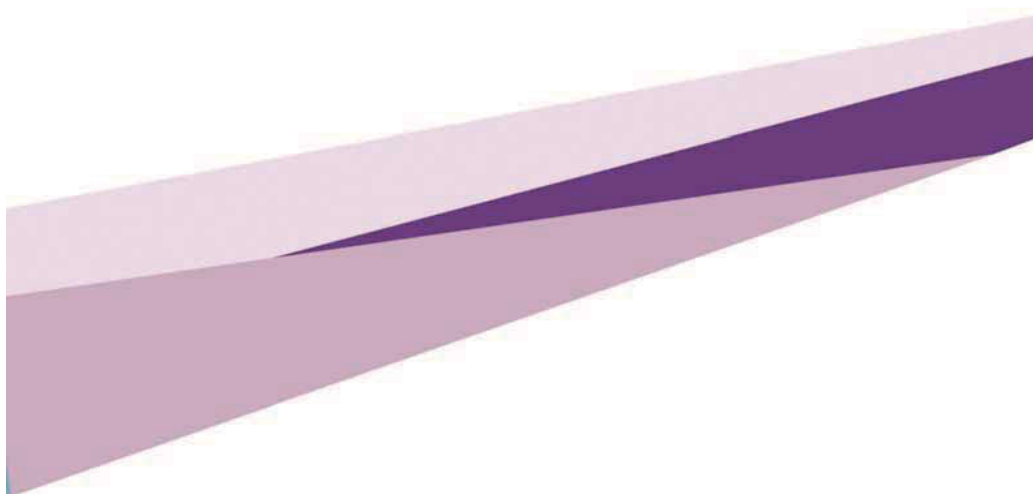
Santander, 26 de febrero de 2020.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

# II Plan de Igualdad

de mujeres y hombres

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA  
**2020-2023**

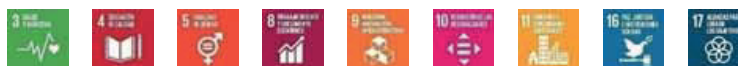


CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Este Plan establece la contribución de la Universidad de Cantabria a los siguientes [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#):



Se enmarca en el [Plan Estratégico 2019-2023 de la UC](#).

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



## ÍNDICE

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. PRESENTACIÓN</b>                                                                       | <b>5</b>  |
| <b>2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL</b>                                   | <b>7</b>  |
| 2.1 Encuadre europeo, nacional y autonómico                                                  | 7         |
| 2.2 Antecedentes, estado actual y ámbitos de desarrollo en la UC                             | 9         |
| <b>3. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN</b>                                                | <b>15</b> |
| 3.1 Procedimiento de diseño, elaboración y validación                                        | 15        |
| 3.2 Diseño y estructura: transversalidad de la igualdad en el Plan Estratégico Institucional | 16        |
| 3.3 Seguimiento y evaluación del Plan                                                        | 18        |
| <b>4. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2020-2023</b>                                            | <b>19</b> |
| 4.1 Necesidades a las que responde el Plan                                                   | 19        |
| 4.2 Ejes y medidas para la acción transversal                                                | 21        |
| <i>Ejes Estratégicos del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i>                 | 21        |
| Eje I. Formación                                                                             | 21        |
| Eje II. Investigación y colaboración con empresas                                            | 25        |
| Eje III. Sociedad                                                                            | 33        |
| Eje IV. Buen gobierno y comunidad universitaria                                              | 41        |
| <i>Ejes Transversales del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i>                | 57        |
| Eje V. Internacionalización                                                                  | 57        |
| Eje VI. Transformación digital                                                               | 61        |
| Eje VII. Estudiantes y empleabilidad                                                         | 65        |



## 1. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que amparó el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria (UC), aprobado en 2009, señalaba directamente con un artículo específico (art. 25) la igualdad precisa en el ámbito de la educación superior. En virtud de este artículo, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, promoviendo, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunos enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como, por otro lado, la creación de postgrados específicos.

Sobre estas bases la UC elaboró su I Plan de Igualdad, aunque su desarrollo ulterior no ha agotado los objetivos de la mencionada legislación y, sin embargo, a lo largo de la década en que ha estado en vigor se aprobó la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que amplió los horizontes de la igualdad y los estudios de género en el ámbito de las instituciones académicas y científicas. Más recientemente, la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres ha definido encuadres que afectan de forma importante a la universidad.

El desarrollo legislativo producido a lo largo de este periodo, que tiene como telón de fondo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala la necesidad de reorientar las acciones de la universidad en este ámbito y, por lo tanto, la de adaptar el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria, que fue aprobado en 24 de septiembre de 2009 y de cuya evolución han ido dando cuenta cumplidamente los informes de seguimiento anual.

A lo largo de una década, estos informes, han ido dispensando una información cada vez más detallada sobre los desarrollos de las acciones del Plan de Igualdad. La información es accesible de forma libre en la página web de la Unidad de Igualdad de la UC (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social)<sup>1</sup>. Los informes permiten constatar los avances en los objetivos enunciados en el I Plan de Igualdad a lo largo de los diez años transcurridos desde su aprobación en otoño de 2009.

A su vez, el contexto normativo ha ido añadiendo matices importantes que han hecho preciso elaborar un II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC que atienda necesidades en este ámbito y permita a esta institución académica cumplir las responsabilidades derivadas de estos renovados encuadres normativos, así como con los retos que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y las agendas trazadas por la Comisión Europea para el desarrollo de una Investigación e Innovación Responsable (RRI) en el programa Horizonte Europa.

En este sentido, la Universidad de Cantabria incorporó en su Plan Estratégico una acción específica en la que se comprometía a elaborar un II Plan de Igualdad adaptado a estos cambios de largo alcance.

<sup>1</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad> [9/1/2020].



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Figura 1. La igualdad de mujeres y hombres en la planificación estratégica de la UC



Fuente: Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023



## 2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional. Es, además, una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

### 2.1. ENCUADRE EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO

*Figura 2. Marco normativo general para la igualdad de mujeres y hombres y la implantación de la perspectiva de género en las universidades<sup>2</sup>*

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Naciones Unidas       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)</li> <li>• Declaración y Plataforma de Acción de Beijing</li> <li>• Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Comisión Europea      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horizonte 2020 y Horizonte Europa: la igualdad de género como objetivo transversal</li> <li>• GENDER-NET Report. Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators</li> <li>• <i>Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020</i></li> </ul>                                                                                              |
| Gobierno de España    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU</li> <li>• Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</li> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</li> <li>• Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</li> <li>• Pacto de Estado contra la violencia de género aprobado en 2017</li> </ul> |
| Gobierno de Cantabria | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Fuente: elaboración propia

<sup>2</sup> La documentación comunitaria es accesible on-line: GENDER-NET y EU GENDER ACTION puede consultarse información sobre sus contenidos y el alcance en, <https://bit.ly/2NMNALL> y <https://bit.ly/3atBnFp>.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



El programa H2020 formuló como uno de sus objetivos centrales *Promoting Gender Equality in Research and Innovation*. Para Horizon 2020 “Gender is a cross-cutting issue and is mainstreamed in each of the different parts of the Work Programme, ensuring a more integrated approach to research and innovation”, según se definía en su propia definición oficial, enunciándose, además tres objetivos principales. Son los siguientes:

- Equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo científico, dentro de los equipos y ramas de conocimiento, “in order to close the gaps in the participation of women”.
- Asegurar el equilibrio en los procesos de toma de decisiones: “in order to reach the target of 40% of the under-represented sex in panels and groups and of 50% in advisory groups”.
- Lograr la integración de “the gender dimensión in research and innovation (R&I) content helps improve the scientific quality and social relevance of the produced knowledge, technology and/or innovation”<sup>3</sup>.

El programa Horizon 2020 desarrolló un Programa de Trabajo específico en que bajo el rótulo *Science with and for Society* impulsó iniciativas para avanzar en “the gender equality strategy” en dos frentes: 1) “remove barriers that generate discrimination against women in scientific careers and decision-making” y 2) “integrate a gender dimensión in research content”.

Estos dos ejes siguen estando plenamente vigentes en la renovada agenda europea, dentro de los programas europeos de Investigación e Innovación Responsable (RRI por sus siglas en inglés), dentro del objetivo general de ensanchar la European Research Area<sup>4</sup> en el momento presente<sup>5</sup> y formar parte integral del diseño del programa Horizonte Europa. Esta perspectiva es ineludible para la universidad como institución académica socialmente responsable y motor de ciencia e innovación.

En estos términos lo explicó la *Nota informativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) en las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación* (actualizada a fecha de octubre de 2019) en que se indica:

“La IAGI forma parte de las prioridades del Espacio Europeo de Investigación (ERA), de la *Hoja de ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020* y de los principios de la *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020*”.

<sup>3</sup> Ver el detalle en <https://bit.ly/2G6ckdw> [7/1/2020].

<sup>4</sup> Basta repasar el cuadro de la estructura de Horizon Europe en <https://bit.ly/2RzrVYA> [7/1/2020].

<sup>5</sup> Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, and Schraudner, M. (Eds.) (2011-2013). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*. Edición española coordinada por Inés Sánchez de Madariaga con la colaboración de Erica Hynes e Inés Novella. (2017). *Innovaciones de Género en Ciencia, Salud & Medicina, Ingeniería y Medio Ambiente*: <http://genderedinnovationsesp.gendersteunescochair.com>. Este documento está avalado por UNESCO Chair in Gender Equality Policies in Science, Technology and Innovation, la Comisión Europea, la Universidad de Stanford y la National Science Foundation.



## 2.2. ANTECEDENTES, ESTADO ACTUAL Y ÁMBITOS DE DESARROLLO EN LA UC

Los Estatutos de la UC<sup>6</sup> concretan en su articulado el compromiso de la institución con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 8.2 incorporan la voluntad de propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados, en el 134.5 se apela a la composición de las comisiones de selección, en el 151 se señala, entre las obligaciones del alumnado el respeto al principio de paridad en la representación estudiantil; así como en el 162 en lo que respecta a la composición de los órganos de selección del PAS.

De igual modo, el artículo 87, que busca promover una actividad docente de calidad, recoge la necesidad de fomentar en el alumnado el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, el artículo 90 introduce el desarrollo de programas de becas y ayudas al estudio para personas víctimas de la violencia de género y/o con necesidades familiares.

En este marco institucional se ha ido desplegando la política de igualdad de la UC.

*Figura 3. Hitos en el despliegue de la política de igualdad de mujeres y hombres de la UC*

| AÑO  | HITOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauración de los Campus Infantiles de la UC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres</li> <li>• Instauración del Premio Isabel Torres a investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género</li> <li>• Apertura de la Escuela Infantil de la UC</li> </ul>                                                                      |
| 2007 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en marcha del Plan Concilia de la UC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2008 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la Comisión Transversal de Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2009 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad y Política Social)</li> <li>• Instauración del Premio a la Igualdad UC</li> <li>• Inicio de la publicación anual de los informes de seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Adhesión a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria</li> </ul> |
| 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y difusión de la Guía UC de comunicación en igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Protocolo de actuación frente a la publicidad sexista en la UC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2017 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización Plan Concilia de la UC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 2018 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reedición de la Guía UC de comunicación en igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2019 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de la igualdad como un valor institucional: Plan Estratégico de la UC</li> <li>• Actualización del Plan Concilia de la UC</li> <li>• Creación de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género</li> </ul>                                                                                                              |

<sup>6</sup> Decreto 26/2012, de 10 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria



2020 • Elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC

Fuente: elaboración propia

La desagregación por sexos de datos relativos a diferentes ámbitos de la actividad universitaria permite identificar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres. Con este planteamiento se han confeccionado distintos estudios sobre la *participación de hombres y mujeres en los diferentes campos de actividad en la UC (2017)*<sup>7</sup>, así como de los *ingresos y egresos desagregados por sexos en los títulos de grado, postgrado y doctorado de la Universidad de Cantabria*, considerando también las tasas de rendimiento, éxito y abandono (2019)<sup>8</sup>.

El resultado de estos informes ha permitido identificar algunos desequilibrios que están consolidados en la participación de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de actividad académica y profesional de la UC, entre ramas de conocimiento constatándose algunas disciplinas más intensamente afectadas que otras y, del mismo modo, en la visibilidad dentro de los equipos de investigación y órganos de representación.

En lo que respecta a los órganos de gobierno y según datos facilitados por la Secretaría General de la UC para 2019, un 38% las personas integrantes del Claustro eran mujeres y el 62% restante, eran hombres. Dentro de la representación del PDI en este órgano, se encuentra más equilibrada la representación por sexos en el sector 2 del profesorado donde el 43% son mujeres y el 57% son hombres (asimilable a Grados D y C de los gráficos 1 y 2). En cambio, el sector 1 presenta una diferencia mayor (prácticamente correspondiente con los Grados A y B de los gráficos 1 y 2), con un 36% de mujeres y un 65% de hombres. Entre el Personal de Administración y Servicios las proporciones corresponden a 43% mujeres y 57% hombres y entre los estudiantes se produce una situación similar con un 41% de mujeres y un 59% de hombres.

El Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno y el Consejo Social presentan en 2019 una composición por sexos muy similar. En el caso del Consejo de Dirección las mujeres representan un 36% de la totalidad de sus integrantes y, tanto en el Consejo de Gobierno como en el Consejo Social un 33%, suponiendo los hombres los porcentajes restantes.

En lo que se refiere a la composición de la plantilla, el PDI muestra unas brechas significativas en su distribución por sexos, la cual se va ampliando a medida que se avanza en la progresión de la carrera académica. Esta situación es apreciable en los gráficos 1 y 2 los cuales, además, ponen de manifiesto el escaso avance que se ha producido en los últimos cinco años en este aspecto.

Siguiendo la clasificación establecida por el informe bienal *Científicas en Cifras*<sup>9</sup>, los gráficos adjuntos dan cuenta de una de las facetas del fenómeno que marca la trayectoria de las carreras profesionales del PDI universitario. Los Grados/Escalas/Niveles del personal van en escala ascendente desde la D (Predoctorales y Ayudantes no Doctores) hasta la A (Cátedras y Eméritos), pasando por C (Contratos

<sup>7</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

<sup>8</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

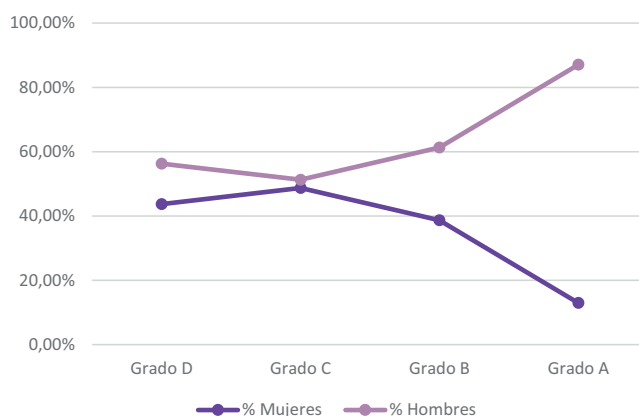
<sup>9</sup> [http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas\\_cifras\\_2017.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf) [9/1/2020].

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



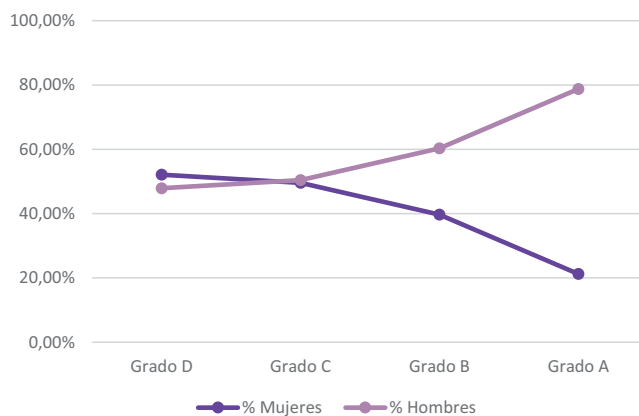
temporales con nivel de Doctor) y B (entre los Contratos Dr. en interinidad y Profesorado Titular, es decir, estables).

Gráfico 1. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2014



Fuente: Área de Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación.  
No incluye el profesorado asociado.

Gráfico 2. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2018



Fuente: Área de Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación.  
No incluye el profesorado asociado.

Los niveles de mayor fragilidad y temporalidad laboral presentan mayor equilibrio en las proporciones entre mujeres y hombres y se concentran en las edades más tempranas. Los procesos de estabilización coinciden con la apertura de la divergencia entre mujeres y hombres. Esa divergencia se intensifica a medida que se avanza hacia el Grado A. Cinco años separan los datos de las gráficas 1 y 2. Sin embargo,

CVE-2020-1857



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



los patrones y tendencias de evolución se mueven ligeramente en un sentido de muy lento avance hacia un mayor equilibrio.

En lo que se refiere a los cargos directivos en este ámbito, los Decanatos y Direcciones de Centros muestran una distribución por sexos equilibrada, ya que ocupan estas posiciones un 60% de hombres y un 40% de mujeres. No ocurre lo mismo en las Direcciones de Departamentos, donde las mujeres únicamente representan el 22% de las mismas y los hombres acumulan el 78% restante<sup>10</sup>.

El PAS, por su parte, presenta una mayor proporción de mujeres (61%) que de hombres (39% en su plantilla). En cambio, esta proporción se invierte cuando se centra la atención en los puestos directivos, los cuales están ocupados en un 58% de los casos por hombres y en el 42% restante por mujeres<sup>11</sup>.

En el caso del alumnado, las variaciones en la composición por sexos del global de matrículas universitarias son mínimas, mostrando una situación paritaria en todos los cursos académicos de los últimos 20 años. Sin embargo, las diferencias por sexo comienzan a vislumbrarse a medida que se desagregan los datos en los diferentes niveles de estudio, ramas de conocimiento y titulaciones. Con este nivel de desagregación, son fácilmente identificables titulaciones tradicionalmente masculinizadas y feminizadas, así como las variaciones que se han producido en el conjunto de las mismas<sup>12</sup>.

En cuanto a la representación de estudiantil, el Consejo de Estudiantes (CEUC), en toda su historia, únicamente ha contado con dos presidentas.

Fueron todos estos elementos los que dieron lugar al establecimiento como una acción específica del Plan Estratégico 2019-2023 de la UC la elaboración del II Plan de Igualdad de la institución.

El renovado encuadre normativo general también insistía en la importancia de cubrir esta necesidad.

En el ámbito de la formación, la docencia y la difusión, el art. 25 de la Ley Orgánica 3/2007, ya mencionado, es suficientemente expresivo. Por su parte el art. 44.1 y 2 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, expresa que la Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, “incorporará la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas de conocimiento, mediante la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”, desarrollando esta responsabilidad a través de sus planes de estudio, postgrados específicos, aulas de extensión universitaria, cátedras, “planes de formación inicial y continua del personal docente e investigador, así como del personal de administración y servicios”.

<sup>10</sup> Memoria del Curso 2018/2019. Disponible en: <https://bit.ly/36HrWPw> [9/1/2020]

<sup>11</sup> Datos a 31/12/2019 proporcionados por el Servicio de PAS, Formación y Acción Social. Estas proporciones apenas han experimentado variaciones en los últimos años.

<sup>12</sup> Para más información consultar informe *¿Tiene sexo la ciencia? Mujeres y Hombres en las titulaciones de la UC*. Disponible en: <https://bit.ly/2vyG2G9> [9/1/2020]

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



El art. 47 de esta mencionada ley autonómica también recoge compromisos de financiación de proyectos docentes “con perspectiva de género” en el ámbito universitario. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, igualmente, recogía el preciso fomento de “la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia” de igualdad en el art. 25.2.c) y señalaba de forma específica la investigación científica en el campo de la salud para apreciar con rigor las diferencias entre mujeres y hombres (art. 27.3).

Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación asentó ya desde el preámbulo que la “perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica”. Del mismo modo, en el título preliminar, art. 2, se declaraba este objetivo. El art. 33.j) responsabilizó a los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el desarrollo de “medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación”, además de “para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La propia Ley 14/2011, en su art. 14, así como en la disposición adicional decimotercera, dedicada por completo a la “implantación de la perspectiva de género”, establece el respeto a la igualdad de género, además, “en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional”, y, por lo tanto, en la selección y evaluación, así como en la participación en órganos, consejos y comités. Señala, igualmente, la necesaria visibilidad de la presencia femenina en los equipos de investigación (incluso indica desagregar datos y elaborar indicadores de presencia y productividad científica) y la necesidad de la “incorporación de la perspectiva de género” en las convocatorias científicas.

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, en su art. 44.1, establece la responsabilidad de la Universidad de Cantabria para incorporar “la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas de conocimiento”. La misma disposición legal, en su artículo 48 señala a la Administración de la Comunidad Autónoma y a la Universidad de Cantabria como impulsoras de “la investigación relacionada con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres” a través de convocatorias de proyectos con liderazgo femenino, equilibrio de género en sus equipos, “que incorporen la perspectiva de género” o profundicen en el análisis de la desigualdad o planteen medidas para superarla y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Avanzar en las direcciones que señala el encuadre normativo internacional, nacional y autonómico, así como dar respuesta a una creciente demanda social, supone un objetivo ineludible para la Universidad de Cantabria. Desarrollar las acciones previstas en este II Plan de Igualdad facilitará el avance hacia la consecución de estos propósitos y metas.



### 3. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN

#### 3.1. PROCEDIMIENTO DE DISEÑO, ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

Con motivo del desarrollo de los compromisos adquiridos con la aprobación del *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC* desde 2010 se elaboran, con carácter anual, los correspondientes Informes de seguimiento<sup>13</sup> los cuales recogen y analizan las acciones implantadas en el conjunto de la institución.

Estos Informes han supuesto la primera fuente de información para la elaboración de este nuevo Plan. Con ellos se han podido ir identificando los progresos realizados por la institución, los ámbitos de mejora y las nuevas acciones que han ido surgiendo y que quedaban fuera del marco de actuación establecido por el *I Plan*.

Asimismo, esta información se ha acompañado de una amplia revisión documental de normativas y políticas tanto internas como externas, además del análisis de los planteamientos y planes de igualdad de otras universidades españolas y extranjeras.

Este análisis documental ha supuesto la base para el desarrollo de un proceso participativo amplio en el que se han recopilado las opiniones, valoraciones y propuestas del conjunto de la comunidad universitaria. Este proceso centrado en la definición del contenido se ha desarrollado en dos fases:

Tabla 1. Proceso participativo del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC

|                                  |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD | Identificación de prioridades y expectativas | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>26 entrevistas personales</b> con representantes de los órganos de gobierno, de los distintos servicios y del alumnado.</li> <li>• <b>Cuatro grupos de discusión</b> con participación de representantes de los decanatos y direcciones de centro, de los institutos de investigación, de los centros adscritos y de los sindicatos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                  | Validación de propuestas                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Consulta pública</b> de las propuestas incluidas en el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC. Esta consulta se ha realizado de manera online en diciembre de 2019 y ha estado dirigida al conjunto de la comunidad universitaria. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Esta consulta permitía: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Votar la importancia otorgada a las necesidades identificadas y a los objetivos propuestos en una escala de 1 a 5.</li> <li>✓ Realizar comentarios a las propuestas realizadas.</li> </ul> </li> <li>– Como resultado de la misma se han obtenido: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>861 votos</b> obteniendo todas las necesidades y objetivos una <b>puntuación superior a 3,3</b>.</li> <li>✓ <b>98 comentarios</b> acerca del contenido.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> |

<sup>13</sup> Disponibles en: <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>



A lo largo de todo este proceso, la Comisión Transversal de Igualdad (CTI) ha participado activamente en la formulación de sugerencias y propuestas.

Concluida la definición del contenido e integradas las demandas e inquietudes de la comunidad universitaria, este II Plan ha sido revisado y validado por distintos órganos colectivos y/o de representación:

- En primer lugar, ha sido aprobado por la Comisión Transversal de Igualdad el 8 de enero de 2020.
- En segundo, ha sido puesto en conocimiento de la representación sindical a través de la Mesa de Negociación el 21 de enero de 2020, la cual, por consenso, dispensó voto favorable al mismo.
- Por último, ha sido aprobado por Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2020.

Este proceso ha perseguido el propósito de lograr desarrollar un Plan de Igualdad que cumpla con las siguientes características:

- **Colectivo**, a través de la participación en todas sus fases de elaboración
- **Singular**, tomando ejemplo de los referentes identificados, pero definiendo sus contenidos a partir de las necesidades identificadas para la institución
- **Integral**, abordando al conjunto de la institución y de su comunidad universitaria
- **Abierto**, estableciendo espacios de diálogo interno y buscando el desarrollo de alianzas con colectivos y entidades especializadas
- **Con vocación de mejora continua**, estableciendo un sistema de seguimiento que permita identificar tanto los avances experimentados como las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo

### 3.2. DISEÑO Y ESTRUCTURA: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC se plantea como una herramienta que permita seguir avanzando en la construcción de una institución más justa, igualitaria y respetuosa con todas las personas que la integran. Y nace con vocación de aportar valor a los objetivos perseguidos por la institución.

De esta manera, este Plan se enmarca en la planificación estratégica institucional establecida para el periodo 2019-2023 y su contenido se estructura a partir de los Ejes Estratégicos y Transversales establecidos en la misma.

Con ello, se ponen en comunicación las distintas líneas de trabajo con las que se desea responder a los retos institucionales en general, y a las necesidades identificadas en lo que a la igualdad de mujeres y hombres se refiere, en particular, entendida esta como una preocupación fundamental para el conjunto de la institución.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Así, este Plan se sustenta en la combinación de la planificación estratégica de la universidad, por un lado, y en la voluntad de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, por otro.

Figura 4. Bases del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC



Fuente: elaboración propia

Con estos propósitos en su horizonte, este documento explicita y desarrolla los siguientes contenidos:

- **Medidas establecidas para el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC:**
  - Objetivos, líneas de acción, acciones incluidas y órganos responsables de su ejecución.
- **Necesidades identificadas en materia de igualdad de mujeres y hombres**
  - Necesidades a las que responde la definición de las distintas medidas propuestas.
- **Alineación con el Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023 a través de:**
  - Objetivos estratégicos y transversales (OE/OT), líneas de acción (LA) y acciones en los que se enmarca las propuestas incluidas en este Plan de Igualdad.
- **Alineación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas:**
  - Identificación de las medidas que contribuyen al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas asociadas, con especial incidencia en el “Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, aunque no en exclusiva.



### 3.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación de este Plan se desarrollará a través de sus correspondientes Informes de Seguimiento, los cuales se elaborarán con carácter bienal.

Para ello se ha definido una batería de indicadores específica que permita conocer, tanto el nivel de implantación de las acciones propuestas, como los efectos que el despliegue de las medidas comprendidas en el Plan pueda producir en el conjunto de la institución.

Estos Informes de Seguimiento se realizan desde la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social), a partir de la información facilitada por el conjunto de centros, órganos y servicios que integran la UC. Asimismo, la novedad introducida a través de este Plan dirigida a la designación de una persona responsable de canalizar las cuestiones relativas a la igualdad, tanto en centros como en espacios de representación del alumnado, se espera que contribuya a enriquecer la información recopilada y a garantizar su difusión.

Los Informes de Seguimiento resultantes de este proceso se comunican a la Comisión Transversal de Igualdad -como órgano de representación de la comunidad universitaria- y se hacen públicos a través de la web del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social con la periodicidad establecida<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Los Informes de Seguimiento de los Planes de Igualdad se pueden consultar aquí:  
<https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>





#### 4. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2020-2023

##### 4.1. Necesidades a las que responde el Plan

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC encuentra su justificación y motivación en la atención de siete necesidades fundamentales:

- A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria
- B) Integrar la perspectiva de género en la investigación
- C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales
- D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres
- E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria
- F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres
- G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres

Estas necesidades se abordan a lo largo de los ejes en que se distribuye el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC los cuales, a su vez, están predeterminados por los establecidos en el Plan Estratégico institucional. Su contenido se desarrolla a través de 18 objetivos, 31 líneas de acción y 89 acciones establecidas.

Tabla 2. Ejes Estratégicos y Transversales en los que se desarrollan las necesidades identificadas

| EJES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES                                                                                                                             | Formación | Investigación y colaboración con empresas | Sociedad | Buen Gobierno y Comunidad Universitaria | Internacionalización | Transformación Digital | Estudiantes y Empleabilidad |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------|----------|-----------------------------------------|----------------------|------------------------|-----------------------------|
| NECESIDADES IDENTIFICADAS                                                                                                                                     |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria                                                                                              |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Integrar la perspectiva de género en la investigación                                                                                                         |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales                                                                         |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres                                                                                          |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres                                                                         |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |
| Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres                                          |           |                                           |          |                                         |                      |                        |                             |

Fuente: elaboración propia

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



4.2. Ejes y medidas para la acción transversal

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC (PEUC)

EJE I. FORMACIÓN

| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                | Línea de acción                                                                                                             | Acción                                                                                                                                                      | Necesidad a la que responde                                         | Órgano responsable                                                                                                                                                                                                                                                                           | ODS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | PEUC                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I.1 Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC           | I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género | 1. Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias.        | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado                                                                                                                                                                                                                        | <br>4.7<br><br>5.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OE 2<br>LA 2.2<br>A 14                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                          | I.1.2 Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género           | 2. Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la perspectiva de género para dar visibilidad de su actividad y resultados.    |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en de Ordenación Académica y Profesorado                                                                                                                                                                                                                     | <br>4.7<br><br>5.5<br><br>10.3<br><br>16.6<br><br>16.7 | OE 2<br>LA 2.1<br>A 9                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                          |                                                                                                                             | 3. Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o                                                                                           |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en                                                                                                                                                                                                                                                           | <br>4.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | OE 2<br>LA 2.2                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                          |                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                     | buenas prácticas desarrolladas por el personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente.                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ordenación Académica y Profesorado                                                                                                                                                                                                                                                           | <br>5.5<br><br>17.14<br><br>17.17 |
| 4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC |                                                                                                                             |                                                                                                                                                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                         | <br>4.7<br><br>5.1<br><br>9.5 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | OE 2<br>LA 2.2<br>A 15                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación curricular en la docencia       |                                                                                                                             | 5. Incentivar la realización de proyectos de innovación curricular que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <br>4.7<br><br>5.5<br><br>9.5 | OE 2<br>LA 2.2<br>A 17 y<br>18                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                          |                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                           | Línea de acción                                                                                                     | Acción                                                                                                                                                                                               | Necesidad a la que responde                                         | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                                                                | PEUC                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| I.2 Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos | I.2.1 Analizar el tratamiento de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las titulaciones de la UC | 6. Cartografiar las materias relacionadas con la igualdad y los estudios de las mujeres y de género impartidas en cada titulación                                                                    | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | <br>4.7                         | OE 1<br>LA<br>1.1<br>A 2  |
|                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                           | <br>16.6<br>16.7                |                           |
|                                                                                                     |                                                                                                                     | 7. Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas                                                                                                   |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | <br>4.7<br>16.6                 | OE 1<br>LA<br>1.1<br>A 2  |
|                                                                                                     |                                                                                                                     | 8. Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta. |                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | <br>5.1<br>10.3<br>16.6<br>16.7 |                           |
|                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                     | Gerencia                                                              | <br>16.6<br>16.7              | OE 2<br>LA<br>2.1<br>A 12 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                     | Acción                                                                                                                | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                                                 | PEUC                      |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|                           | I.2.2 Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género | 9. Diseñar un programa formativo específico en estudios de las mujeres y de género accesible a todas las titulaciones |                             | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | <br>4.7<br>9.5 | OE 1<br>LA<br>1.1<br>A 5  |
|                           |                                                                     | 10. Promover la realización de TFG y TFM en el ámbito de los estudios de las mujeres y de género                      |                             | Dirección de Centros, Facultades y Escuelas de la UC                  | <br>4.7        |                           |
|                           |                                                                     |                                                                                                                       |                             | PDI                                                                   | <br>9.5        | OE 2<br>LA<br>2.2<br>A 18 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE II. INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

| Objetivo Plan de Igualdad                                               | Línea de acción                                                                                    | Acción                                                                                                | Necesidad a la que responde                                                                                                                                                                                                                     | Órgano responsable                                                                | ODS                                                 | PEUC                   |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------|
| II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación | II.1.1 Monitorizar los patrones de divergencia de las carreras investigadoras de mujeres y hombres | 11. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la UC              | D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres<br><br>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5<br>10.3                                  | OE 3<br>LA 3.3<br>A 28 |
|                                                                         |                                                                                                    |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                 | Vicerrectorado con competencias de Coordinación y/o Acciones Estratégicas         | 16.6<br>16.7                                        |                        |
|                                                                         |                                                                                                    | 12. Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar investigación que hacen las mujeres |                                                                                                                                                                                                                                                 | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7<br>17.17 |                        |
|                                                                         |                                                                                                    |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                   |                                                     |                        |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                                     | Acción                                                                                                                                                                                                                                                                            | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                | ODS                                      | PEUC                                      |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|
|                           | II.1.2 Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad investigadora | 13. Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres en cada una de las cinco grandes áreas (ciencias experimentales, biomédicas, sociales, arte y humanidades, tecnológicas). |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5                               | OE 3<br>LA 3.1<br>A 19,<br>20, 21<br>Y 22 |
|                           |                                                                                                     | 14. Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador                                                                                                                                                                                   |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5<br>8.5<br>8.8<br>10.2<br>10.3 |                                           |
|                           |                                                                                                     | 15. Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras                                                                                                                                                                                                    |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5<br>8.5<br>8.8                 |                                           |
|                           |                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                             |                                                                                   |                                          |                                           |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                                                                                                | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                      | ODS                                                    | PEUC                          |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------|
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                                       |                             | Vicerrectorado con competencias de Igualdad                             | <br>9.5<br><br>10.2<br><br>10.3                        |                               |
|                           |                 | 16. Establecer medidas dirigidas a alcanzar el equilibrio de género en la concesión de galardones honoríficos de la UC (Medallas de Plata, Doctorado Honoris Causa y menciones o distinciones de similar naturaleza). |                             | Rectorado (impulsor)<br><br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>5.1<br><br>5.5<br><br>10.2<br><br>10.3<br><br>16.7 | <b>OE 7</b><br>LA 7.1<br>A 50 |



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                           | Línea de acción                                                                                                     | Acción                                                                                                                                                                                                                         | Necesidad a la que responde                              | Órgano responsable                                                                | ODS                                      | PEUC                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas | II.2.1 Facilitar recursos para incorporar la perspectiva de género en cada una de las grandes áreas de conocimiento | 17. Desarrollar recursos para facilitar la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la gestión de los proyectos de investigación                                                                                | B) Integrar la perspectiva de género en la investigación | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado             | <br>4.7<br><br>5.1<br><br>5.5<br><br>9.5 | <b>OE 2</b><br>LA 2.2<br>A 14<br><br><b>OE 9</b><br>LA 9.2<br>A 66 |
|                                                                                                                     |                                                                                                                     | 18. Coordinar la gestión de los recursos sobre igualdad de mujeres y hombres y estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC                                                                                       |                                                          | BUC                                                                               | <br>4.7<br><br>5.1<br><br>5.5<br><br>9.5 | <b>OE 2</b><br>LA 2.2<br>A 15<br><br><b>OE 3</b><br>LA 3.2<br>A 23 |
|                                                                                                                     |                                                                                                                     | 19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos. |                                                          | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | <br>5.1<br><br>5.5<br><br>9.5            | <b>OE 3</b><br>LA 3.2<br>A 23                                      |
|                                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                |                                                          |                                                                                   |                                          |                                                                    |
|                                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                |                                                          |                                                                                   |                                          |                                                                    |
|                                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                |                                                          |                                                                                   |                                          |                                                                    |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                                 | Acción                                                                                                                            | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                | ODS               | PEUC                   |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|
|                           |                                                                                                 |                                                                                                                                   |                             | Vicerrectorado con competencias de Coordinación y/o Acciones Estratégicas         |                   |                        |
|                           |                                                                                                 |                                                                                                                                   |                             | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento                  |                   |                        |
|                           |                                                                                                 | 20. Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género |                             | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y Relaciones Institucionales         | 5.1<br>5.5<br>9.5 | OE 7<br>LA 7.1<br>A 53 |
|                           |                                                                                                 |                                                                                                                                   |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                       |                   |                        |
|                           | II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva de género en todas las disciplinas científicas | 21. Convocar periódicamente un contrato predoctoral en estudios de las mujeres y de género                                        |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.5<br>8.5        | OE 3<br>LA 3.1<br>A 19 |
|                           |                                                                                                 |                                                                                                                                   |                             | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y                                    | 9.5               |                        |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                   | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                | ODS                | PEUC                          |
|---------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|
|                           |                 |                                                                                                          |                             | Relaciones Institucionales                                                        |                    |                               |
|                           |                 |                                                                                                          |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                       |                    |                               |
|                           |                 | 22. Incorporar una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación.                |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.5<br>9.5<br>16.7 | OE 10<br>LA 10.1<br>A 68 y 69 |
|                           |                 | 23. Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1<br>5.5<br>9.5  | OE 4<br>LA 4.1<br>A 31        |

CVE-2020-1857



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                        | Línea de acción                                                                              | Acción                                                                                                                                                                      | Necesidad a la que responde                              | Órgano responsable                                                                | ODS                                                | PEUC                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------|
| II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo | II.3.1 Incorporar el género en las actividades y proyectos de transferencia del conocimiento | 24. Avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración con el tejido productivo y empresarial siempre que sea procedente por su materia. | B) Integrar la perspectiva de género en la investigación | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y Relaciones Institucionales         | <br>5.1<br>5.5<br><br>8.5<br><br>9.5<br><br>17.17  | OE 4<br>LA 4.2<br>A 34 |
|                                                                                                                                  |                                                                                              | 25. Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo                   |                                                          | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | <br>5.1<br>5.5<br><br>8.5<br><br>9.5<br><br>16.7   |                        |
|                                                                                                                                  |                                                                                              | 26. Desagregar por sexo los datos de las Memorias de actividad de transferencia de conocimiento                                                                             |                                                          | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | <br>5.1<br>5.5<br><br>12.6<br><br>16.6<br><br>16.7 |                        |
|                                                                                                                                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                             |                                                          |                                                                                   |                                                    |                        |
|                                                                                                                                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                             |                                                          |                                                                                   |                                                    |                        |
|                                                                                                                                  |                                                                                              |                                                                                                                                                                             |                                                          |                                                                                   |                                                    |                        |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE III. SOCIEDAD

| Objetivo Plan de Igualdad                                                  | Línea de acción                                                                                                               | Acción                                                                                                                                                                                    | Necesidad a la que responde                                                                                                                                                                                             | Órgano responsable                                           | ODS                                                                                                      | PEUC                                 |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| III.1 Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad | III.1.1 Impulsar el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la identidad institucional | 27. Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres                                                      | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales<br><br>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Rectorado<br><br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4<br>5.5<br>5.6<br><br>10.2<br><br>16.1<br>16.6<br>16.7<br><br>17.14<br>17.17 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44               |
|                                                                            |                                                                                                                               | 28. Promover alianzas estratégicas y fortalecer vínculos con entidades externas especializadas en igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, así como |                                                                                                                                                                                                                         | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                  | <br>5.1<br>5.2<br>5.3<br>5.4                                                                             | OE 5<br>LA 5.1<br>A 36 y 40<br>OE 10 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                           | ODS                                                                      | PEUC                                        |
|---------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|                           |                 | con organizaciones y/o colectivos de mujeres                                          |                             |                                                              | 5.5<br>5.6<br><br>10.2<br><br>16.1<br>16.6<br>16.7<br><br>17.14<br>17.17 | LA 10.2<br>A 73<br>OE 11<br>LA 11.1<br>A 80 |
|                           |                 | 29. Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del Premio a la Igualdad UC |                             | Rectorado<br><br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>5.1<br><br>10.2<br>10.3<br><br>16.6<br>16.7<br><br>17.14<br>17.17    | OE 7<br>LA 7.1<br>A 50                      |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                       | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                                                                | ODS                                                      | PEUC                   |
|---------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------|
|                           |                 | 30. Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género                  |                             | Rectorado<br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad<br>Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>5.1<br><br>5.5<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 |                        |
|                           |                 | 31. Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                                                                       | <br>5.5<br><br>12.6<br><br>16.6<br><br>16.7<br><br>17.14 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 43 |
|                           |                 | 32. Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación     |                             | Gerencia                                                                                                                          | <br>5.5<br><br>12.6                                      | OE 6<br>LA 6.3<br>A 43 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                           | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                  | PEUC                          |
|---------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|                           |                 |                                                                                                  |                             |                                                                       | <br>12.7<br><br>16.6<br><br>17.14<br><br>17.17                       |                               |
|                           |                 | 33. Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos |                             | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad | <br>5.5<br><br>12.6<br><br>12.7<br><br>16.6<br><br>16.7<br><br>17.14 | OE 10<br>LA 10.2<br>A 71 y 72 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan Igualdad                                                                                                               | Línea de acción                                                                                                               | Acción                                                                                                                                                                               | Necesidad a la que responde                                                                                                                                                                        | Órgano responsable                          | ODS                                  | PEUC                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad | III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria | 34. Incorporar la perspectiva de género en las programaciones de cursos de verano y extensión universitaria y en las encuestas de valoración y análisis de resultados de las mismas. | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria<br><br>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>4.7<br><br>5.5<br><br>9.5        | OE 5<br>LA<br>5.2<br>A 42 |
|                                                                                                                                      |                                                                                                                               | 35. Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género                                               |                                                                                                                                                                                                    | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>4.7<br><br>5.5<br><br>9.5        | OE 5<br>LA<br>5.2<br>A 42 |
|                                                                                                                                      |                                                                                                                               | 36. Habilitar ayudas dirigidas al alumnado para asistir a cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y los estudios de las mujeres y de género                         |                                                                                                                                                                                                    | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>4.3<br>4.7<br><br>5.5<br><br>9.5 | OE 5<br>LA<br>5.2<br>A 42 |



|  |  |                                                                                                           |  |                                             |                               |                           |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
|  |  | 37. Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres |  | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>4.7<br><br>5.5<br><br>9.5 | OE 4<br>LA<br>4.1<br>A 31 |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                          | Línea de Acción                                                                                         | Acción                                                                                                                                                                                    | Necesidad a la que responde                                                                                             | Órgano responsable                          | ODS                                 | PEUC                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------|
| III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC | III.3.1 Generalizar el uso de un lenguaje no sexista e integrarlo en las comunicaciones institucionales | 38. Revisar periódicamente la <i>Guía UC de comunicación en igualdad</i> , difundir sus contenidos en sesiones informativas y propiciar la edición y uso de una versión en lengua inglesa | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales                                | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7 | <b>OE 7</b><br>LA 7.1<br>A 50<br>LA 7.2<br>A 54 |
|                                                                                    |                                                                                                         | 39. Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género                                                                                                                   | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres                                | Gerencia                                    | 5.1<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7 | <b>OE 10</b><br>LA<br>10.1<br>A 68 y 69         |
|                                                                                    |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                           | G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Secretaría General                          |                                     |                                                 |
|                                                                                    |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                         |                                             |                                     |                                                 |



EJE IV. BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA

| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                                                                     | Línea de acción                                                                                                                   | Acción                                                                                                                                                                                         | Necesidad a la que responde                                                              | Órgano responsable                                                    | ODS                                          | PEUC                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal | IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación | 40. Asegurar que el Código Ético de la UC exige al conjunto de la comunidad universitaria un comportamiento respetuoso con la dignidad de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | Rectorado                                                             | 5.1<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7<br>17.14 | <b>Valores</b>                                                 |
|                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                   | 41. Mejorar los niveles de especialización en igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los servicios universitarios, e incluir formación específica en el Plan de Formación anual del PAS. | D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres                  | Gerencia                                                              | 5.1<br>16.7                                  |                                                                |
|                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                   | 42. Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o promoción interna (PDI y PAS) la formación en materia de igualdad de género                                                     |                                                                                          | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 4.7<br>16.7                                  | <b>OE 8</b><br>LA 8.2<br>A 60<br><b>OE 9</b><br>LA 9.2<br>A 67 |
|                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                |                                                                                          |                                                                       |                                              |                                                                |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                                                                   | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                | ODS                         | PEUC                                 |
|---------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
|                           |                 |                                                                                                                                                                                          |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento |                             |                                      |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                          |                             | Gerencia                                                                          |                             |                                      |
|                           |                 | 43. Incorporar progresivamente la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UC                                                                     |                             | Vicerrectorados                                                                   | 5.1                         | OE 10<br>LA 10.3<br>A 74,<br>76 y 77 |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                          |                             | Gerencia                                                                          | 5.5                         |                                      |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                          |                             | Secretaría                                                                        | 10.3                        |                                      |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                          |                             | Centros, Institutos y Departamentos                                               | 16.6<br>16.7                |                                      |
|                           |                 | 44. Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades observables entre mujeres y hombres |                             | Consejo de Dirección                                                              | 5.1<br>10.3<br>16.6<br>16.7 | OE 10<br>LA 10.2<br>A 71 y 72        |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                          | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                | ODS                         | PEUC                     |
|---------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
|                           |                 | 45. Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género                                                |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                       | 5.1<br>10.3<br>16.6<br>16.7 | OE 10<br>LA 10.2<br>A 72 |
|                           |                 | 46. Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS.             |                             | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado             | 5.1<br>5.4<br>5.5           | OE 8<br>LA 8.2<br>A 62   |
|                           |                 |                                                                                                                                                 |                             | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 10.3<br>16.6<br>16.7        | OE 9<br>LA 9.2<br>A 67   |
|                           |                 | 47. Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC |                             | Gerencia                                                                          |                             |                          |
|                           |                 |                                                                                                                                                 |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                       | 5.1<br>5.5                  | OE 10<br>LA 10.1<br>A 68 |

CVE-2020-1857



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                                                                        | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                                               | ODS                                            | PEUC                     |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------|
|                           |                 |                                                                                                                                                                                               |                             |                                                                                                                  | 10.3<br>16.6<br>16.7                           |                          |
|                           |                 | 48. Publicar bienalmente un Informe de seguimiento del <i>Plan de Igualdad</i>                                                                                                                |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                                                      | 5.1<br>10.3<br>16.6<br>16.7<br>17.14           | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44   |
|                           |                 | 49. Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución                                              |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                                                                      | 5.1<br>5.5<br>16.6<br>16.7                     | OE 10<br>LA 10.1<br>A 68 |
|                           |                 | 50. Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad . |                             | Centros e Institutos                                                                                             | 5.1<br>5.5<br>16.6<br>16.7                     | OE 10<br>LA 10.3<br>A 74 |
|                           |                 | 51. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales                                                                                                    |                             | Gerencia                                                                                                         | 3.3<br>3.7<br>3.8<br>5.1<br>5.6<br>8.8<br>10.3 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44   |
|                           |                 | 52. Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC                                                                                                                        |                             | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad<br><br>Direcciones de Centros e Institutos | 5.1<br>5.4<br>5.6<br>8.8                       | OE 6<br>LA 6.2<br>A 45   |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                               |                             |                                                                                                                  | 9.1                                            |                          |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                         | Línea de acción                                                                                                         | Acción                                                                                                               | Necesidad a la que responde                                                                                                                                         | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Objetivo PEUC          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas | IV.2.1 Potenciar y difundir los recursos propios de la UC para conciliación de la maternidad y la paternidad            | 53. Difundir las políticas y recursos de conciliación y corresponsabilidad de la UC entre la comunidad universitaria | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales<br>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | <br>5.4<br><br>10.3                                                                                                                                                                                                      | OE 6<br>LA 6.2<br>A 45 |
|                                                                                                   |                                                                                                                         | 54. Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil                                                             |                                                                                                                                                                     | Gerencia                                                              | <br>5.4<br><br>10.3                                                                                                                                                                                                      |                        |
|                                                                                                   |                                                                                                                         | 55. Mantener la oferta de campus infantiles en los períodos escolares vacacionales y/o no lectivos                   |                                                                                                                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Responsabilidad Social             | <br>5.4<br><br>10.3                                                                                                                                                                                                      | OE 6<br>LA 6.2<br>A 45 |
|                                                                                                   | IV.2.2 Considerar los efectos de las medidas de conciliación en las carreras de las personas que se acogen a las mismas | 56. Evaluar periódicamente con perspectiva de género el Plan Concilia                                                |                                                                                                                                                                     | Vicerrectorado con competencias en Responsabilidad Social             | <br>5.1<br><br>10.3<br><br>16.6<br><br>16.7 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 45 |



|  |  |                                                                                                                                                                                       |  |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                               |                        |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  |  | 57. Asegurar que las convocatorias de reuniones en los órganos colegiados de la UC respetan las medidas de conciliación reconocidas de las personas a convocar (horarios y duración). |  | Vicerrectorados<br>Direcciones de Centros e Institutos<br>Departamentos<br>Órganos Colegiados de la UC | <br>5.4<br><br>10.3 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 45 |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                          | Línea de acción                                                                                                                    | Acción                                                                                                                                                               | Necesidad a la que responde                                                                                                                                      | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                                        | PEUC                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC | IV.3.1 Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación | 58. Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno                                                                | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales                                                                         | Rectorado                                                             |                                                                                            |                             |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  | Secretaría General                                                    |  5.5    | OE 10<br>LA<br>10.1<br>A 68 |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento       |  10.3   | LA<br>10.3<br>A 74          |
|                                                                                                                    | IV.3.2 Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la conformación todos los tribunales y comisiones                     | 59. Adaptar las normativas de los departamentos, centros e institutos para promover el equilibrio de género en sus órganos colegiados y equipos directivos.          | E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria | Órganos colegiados de la UC                                           |  16.7   |                             |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  | Secretaría General                                                    |  5.5    | OE 10<br>LA<br>10.1<br>A 68 |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  | Centros, Departamentos e Institutos de la UC                          |  10.3   | LA<br>10.3<br>A 74          |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    | 60. Configurar todos los tribunales, comisiones orgánicas, comisiones académicas y comisiones de provisión de plazas con presencia equilibrada de mujeres y hombres. |                                                                                                                                                                  | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado |  5.5  | OE 10<br>LA<br>10.1<br>A 68 |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  |                                                                       |  10.3 | LA<br>10.3<br>A 74          |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  | Vicerrectorado con competencias de Investigación y                    |  16.7 |                             |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                                                                    | Acción                                                                                                         | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                              | ODS                                                                                        | PEUC                        |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                           | IV.3.3 Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes (CEUC) y Delegaciones de Centro | 61. Elaborar propuestas para favorecer el equilibrio de género en los órganos de representación de estudiantes |                             | Transferencia del Conocimiento                                  |                                                                                            |                             |
|                           |                                                                                                                                    |                                                                                                                |                             | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento |  5.5  | OE 10<br>LA<br>10.1<br>A 68 |
|                           |                                                                                                                                    |                                                                                                                |                             | CEUC                                                            |  10.3 | LA<br>10.3<br>A 74          |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                        | Línea de acción                                                                                                  | Acción                                                                                                                                                                                                                         | Necesidad a la que responde                                                             | Órgano responsable                                                                                                                                       | ODS                                                               | PEUC                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género | IV.4.1 Identificar situaciones y contextos de riesgo para la comunidad universitaria                             | 62. Realizar estudios de percepción del acoso y/o violencia sexual y por razón de sexo/género en la comunidad universitaria                                                                                                    | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencia contra las mujeres | Vicerrectorado con competencias en Igualdad<br>Defensoría Universitaria                                                                                  | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>10.3<br><br>16.1<br><br>16.6 | OT 17<br>LA<br>17.1<br>A 112                                        |
|                                                                                                                  |                                                                                                                  | 63. Identificar, de manera participativa (alumnado, PDI, PAS), espacios de riesgo en el conjunto de la institución para prevenir, y en su caso intervenir, frente a la violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género |                                                                                         | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad<br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad<br>Defensoría Universitaria<br>CEUC | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>9.1<br><br>16.6              | OE 6<br>LA 6.4<br>A 49<br><br>OT 17<br>LA<br>17.1<br>A 112<br>y 113 |
|                                                                                                                  | IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género | 64. Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género                                                                                                                        |                                                                                         | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado<br>Gerencia                                                                        | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7             | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44                                              |
|                                                                                                                  |                                                                                                                  | 65. Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención.                                                                                                        |                                                                                         | Vicerrectorado con competencias de Igualdad y Responsabilidad Social<br>Defensoría Universitaria                                                         | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>16.6                                    | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44                                              |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                                                  | Acción                                                                                                                  | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                               | ODS                                                   | PEUC                   |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------|
|                           |                                                                                                                  |                                                                                                                         |                             |                                                                                                  | <br>10.3<br><br>11.7<br><br>16.1<br><br>16.6          |                        |
|                           |                                                                                                                  |                                                                                                                         |                             |                                                                                                  | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7 |                        |
|                           | IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género | 64. Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género                 |                             | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado<br>Gerencia                | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44 |
|                           |                                                                                                                  | 65. Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención. |                             | Vicerrectorado con competencias de Igualdad y Responsabilidad Social<br>Defensoría Universitaria | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>16.6                        | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                                                                           | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                    | ODS                 | PEUC                      |
|---------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------|
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                  |                             |                                                                       | 8.8<br>16.1<br>16.7 |                           |
|                           |                 | 66. Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género |                             | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 3.4<br>4.7          | OE 2<br>LA 2.2<br>A 14    |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                  |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad                           | 5.2                 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44    |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                  |                             | Defensoría Universitaria                                              | 8.8                 | OE 9<br>LA 9.2<br>A 66    |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                  |                             | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad | 16.1<br>16.7        |                           |
|                           |                 | 67. Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina                                                                                                                      |                             | Vicerrectorado con competencias de Igualdad                           | 3.4                 | OT 17<br>LA 17.1<br>A 113 |
|                           |                 |                                                                                                                                                                                                  |                             | Vicerrectorado con competencias de                                    | 5.2                 |                           |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción                                                                                                                                                                                    | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                   | ODS                                                 | PEUC                   |
|---------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------|
|                           |                 |                                                                                                                                                                                           |                             | Campus, Servicios y Sostenibilidad                   | 16.1<br>16.7                                        |                        |
|                           |                 | 68. Asegurar que todo centro adscrito a la UC dispone de un procedimiento propio para la prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo o, en su defecto, asume el de la UC |                             | Dirección de los Centros, Institutos y Departamentos | 3.4<br>5.2<br>8.8<br>16.1<br>16.7<br>17.14<br>17.17 | OE 7<br>LA 7.1<br>A 50 |
|                           |                 | 69. Informar a las empresas con presencia en las instalaciones de la UC de la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo    |                             | Gerencia                                             | 3.4<br>5.2                                          | OE 7<br>LA 7.1<br>A 50 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS                                   | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------------------|------|
|                           |                 |        |                             |                    | 8.8<br>16.1<br>16.7<br>17.14<br>17.17 |      |



#### EJES TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC

##### EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN

| Objetivo Plan de Igualdad                                                             | Línea de acción                                                    | Acción                                                                                                                      | Necesidad a la que responde                                                                                                                                                                                                                                      | Órgano responsable                                                    | ODS                                       | PEUC                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------|
| V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad | V.1.1 Evaluar con perspectiva de género los programas de movilidad | 70. Monitorizar el número de personas enviadas y recibidas a través de los programas de movilidad con perspectiva de género | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales<br><br>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 4.3<br>4.5<br>5.5<br>10.2<br>16.6<br>16.7 | OT 11<br>LA 11.1<br>A 78 y 79 |
|                                                                                       |                                                                    | 71. Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género               |                                                                                                                                                                                                                                                                  | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 5.1<br>10.3<br>16.6<br>16.7               | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44        |



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                                                            | Línea de acción                                                                             | Acción                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Necesidad a la que responde                                                              | Órgano responsable                                                    | ODS                                                                             | PEUC                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad | V.2.1 Garantizar la atención a todas las situaciones de acoso en los programas de movilidad | 72. Incluir cláusulas específicas dirigidas a la prevención y atención del acoso en la firma de convenios de movilidad                                                                                                                                                                                          | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 | OT 11<br>LA<br>11.1<br>A 80<br><br>OT 12<br>LA<br>12.1<br>A 90 y<br>91 |
|                                                                                                                                                                      |                                                                                             | 73. Identificar a personas de referencia en las instituciones de acogida de las personas enviadas por la UC para atender ante posibles situaciones de acoso por razón de sexo/género y cualquier otra violencia contra las mujeres, así como garantizar su coordinación con las personas de referencia en la UC |                                                                                          | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 | OT 11<br>LA<br>11.1<br>A 80<br><br>OT 12<br>LA<br>12.1<br>A 90 y<br>91 |
|                                                                                                                                                                      | V.2.2 Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad        | 74. Elaborar una guía práctica con las medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)                                                                                                                  |                                                                                          | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17                                  | OT 11<br>LA<br>11.3<br>A 88<br><br>OT 16<br>LA<br>16.1<br>A 106        |
|                                                                                                                                                                      |                                                                                             | 75. Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización                                                              |                                                                                          | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7                           | OE 7<br>LA 7.1<br>A 50<br><br>OT 17<br>LA<br>17.1<br>A 112             |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                      | Acción                                                                                                                                                                                                                                             | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                    | ODS                                                   | PEUC                                                            |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    |                             |                                                                       | <br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17        |                                                                 |
|                           |                                                                                      | 74. Elaborar una guía práctica con las medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)                                                     |                             | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>5.4<br><br>8.8<br><br>16.7                        | OT 11<br>LA<br>11.3<br>A 88<br><br>OT 16<br>LA<br>16.1<br>A 106 |
|                           | V.2.2 Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad | 75. Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización |                             | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7 | OE 7<br>LA 7.1<br>A 50<br><br>OT 17<br>LA<br>17.1<br>A 112      |
|                           |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    |                             |                                                                       | <br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17        |                                                                 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS            | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|----------------|------|
|                           |                 |        |                             |                    | 17.14<br>17.17 |      |



EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

| Objetivo Plan de Igualdad                                                               | Línea de acción                                                                  | Acción                                                                                                                              | Necesidad a la que responde                                                              | Órgano responsable       | ODS                                 | PEUC                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC | VI.1.1 Aprovechar los recursos informáticos y digitales para avanzar en igualdad | 76. Modificar los programas de gestión para desagregar todos los indicadores por sexo de manera sistemática                         | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | Gerencia                 | 5.5<br>10.3<br>16.6<br>16.7         | OE 10<br>LA 10.3<br>A 76<br>OT 15<br>LA 15.1<br>A 100<br>LA 15.2<br>A 101 |
|                                                                                         |                                                                                  | 77. Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/ digitales |                                                                                          | Gerencia<br>Comunicación | 5.1<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7 | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44<br>OE 7<br>LA 7.1<br>A 50                          |
|                                                                                         |                                                                                  | 78. Incorporar la perspectiva de género en los formularios online                                                                   |                                                                                          | Gerencia                 | 5.5                                 | OT 15                                                                     |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                       | Acción                                                                                                                                                                                        | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                                                                 | ODS                                                       | PEUC                                  |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|                           |                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |                             |                                                                                                    | 5.1<br>10.2<br>10.3<br>16.6<br>16.7                       | LA<br>15.2<br>A 101                   |
|                           |                                                                                       | 79. Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no sexistas de las herramientas y plataformas digitales                                                           |                             | Vicerrectorado con competencias en Igualdad<br>Área Web UC                                         | 4.7<br>5.1<br>5.2<br>10.2                                 | OE 14<br>LA<br>14.1<br>A 98           |
|                           | VI.1.2 Habilitar herramientas digitales para abordar situaciones de acoso o violencia | 80. Mejorar los canales digitales o plataformas actuales para obtener información sobre posibles casos de violencia o acoso sexual y/o por razón sexo/género, así como de conductas machistas |                             | Gerencia<br>Vicerrectorado con competencias de Igualdad<br>Defensoría de la UC<br>Área Web UC      | 3.4<br>5.1<br>5.2<br>8.8                                  | OT 15<br>LA<br>15.2<br>A 102<br>y 103 |
|                           |                                                                                       |                                                                                                                                                                                               |                             | Informática                                                                                        | 10.2<br>10.3<br>16.1<br>16.6<br>16.7                      |                                       |
|                           |                                                                                       | 81. Establecer sistemas de prevención del ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad.                                                                         |                             | Gerencia<br>Vicerrectorado con competencias de Igualdad<br>Defensoría Universitaria<br>Área Web UC | 3.4<br>5.2<br>8.8<br>10.2<br>10.3<br>16.1<br>16.6<br>16.7 | OT 15<br>LA<br>15.2<br>A 102<br>y 103 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD

| Objetivo Plan de Igualdad                                                                           | Línea de acción                                                                                       | Acción                                                                                                                         | Necesidad a la que responde                                                                                                                                      | Órgano responsable                                              | ODS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | PEUC                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes | VII.1.1 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios | 82. Colaborar con instituciones de educación no superior en la difusión de una oferta universitaria sin estereotipos de género | E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | <br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><br>5.5<br><br>8.8<br><br>10.2<br>10.3<br><br>16.7<br><br>17.14<br>17.17 | OT 16<br>LA<br>16.1<br>A 106<br>y 107 |
|                                                                                                     |                                                                                                       | 83. Colaborar con las administraciones educativas para proponer la incorporación de                                            | G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres                                          | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | <br>4.7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |
|                                                                                                     |                                                                                                       | contenidos relacionados con los estudios de las mujeres y de género en la formación preuniversitaria                           |                                                                                                                                                                  | Vicerrectorado con competencias de Igualdad                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | OE 6<br>LA 6.2<br>A 44                |
|                                                                                                     |                                                                                                       |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                  |                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                       |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                                      | Línea de acción                                                         | Acción                                                                                                  | Necesidad a la que responde                                                                                                                                             | Órgano responsable                                                    | ODS                                                           | PEUC                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------|
| VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento | VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género | 84. Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales<br><br>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento       | <br>5.1<br>5.5<br><br>8.5<br><br>10.2<br><br>10.3<br><br>16.6 | OT 18<br>LA<br>18.1<br>A 114 |
|                                                                                                                                                |                                                                         | 85. Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado.         | E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria        | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | <br>4.3<br>4.4<br>4.5<br><br>5.5<br><br>8.8<br><br>10.2       |                              |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción                                                                                                              | Acción                                                                                                                                             | Necesidad a la que responde | Órgano responsable                                              | ODS                                                                             | PEUC                         |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                           |                                                                                                                              |                                                                                                                                                    |                             |                                                                 | 10.3<br><br>16.6<br>16.7                                                        |                              |
|                           | VII.2.2 Extender la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso a las prácticas realizadas fuera de la institución | 86. Poner en conocimiento del alumnado en situación de prácticas curriculares o extracurriculares el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i> |                             | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | <br>3.4<br><br>5.2<br><br>8.8<br><br>16.1<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 | OT 18<br>LA<br>18.1<br>A 115 |
|                           | VII.2.3 Favorecer el emprendimiento femenino                                                                                 | 87. Favorecer el desarrollo del Programa Innovatía 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino                          |                             | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | <br>5.5<br><br>8.5                                                              |                              |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS                              | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|----------------------------------|------|
|                           |                 |        |                             |                    | <br>9.5<br><br>10.2<br><br>17.17 |      |



| Objetivo Plan de Igualdad                                                                                                        | Línea de acción                                                                                                               | Acción                                                                                                                              | Necesidad a la que responde                                                                                             | Órgano responsable                                                                                                                            | ODS                                                                                         | PEUC                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres | VII.3.1 Colaborar en la organización y desarrollo de acciones de sensibilización, prevención e intervención entre el alumnado | 88. Intensificar la participación del CEUC en los órganos de gestión del vicerrectorado con competencias en igualdad                | G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | CEUC<br>Vicerrectorado con competencias de igualdad                                                                                           | <br>4.7<br><br>5.1<br><br>5.5<br><br>10.2<br><br>16.6<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 | OT 17<br>LA<br>17.1<br>A 112<br>y 113 |
|                                                                                                                                  |                                                                                                                               | 89. Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes |                                                                                                                         | Delegaciones de estudiantes<br>Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento<br>Vicerrectorado con competencias en Igualdad | <br>4.7<br><br>5.1<br><br>5.5<br><br>10.2<br><br>16.6<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17 |                                       |
|                                                                                                                                  |                                                                                                                               |                                                                                                                                     |                                                                                                                         |                                                                                                                                               | <br>16.6<br><br>16.7<br><br>17.14<br><br>17.17                                              |                                       |



2020/1857

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**CVE-2020-1858** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.*

Código 39100161112020.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.-Torrelavega, suscrito el 12/12/2019, 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, 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 el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

**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 Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

CVE-2020-1858



## **PLAN DE IGUALDAD SOLVAY QUÍMICA TORRELAVEGA 2019**

### **1. INTRODUCCIÓN - CONTEXTO**

- Normativa en materia de Igualdad.
- Convenio General de la Industria Química.
- Pacto de Aplicación del Convenio General para la Fábrica de Solvay Torrelavega.
- Políticas de RRHH y programas estratégicos del Grupo Solvay.

### **2. DIAGNÓSTICO**

- Datos estadísticos desagregados en el colectivo de Solvay Torrelavega:
  - Datos laborales: edad media, antigüedad media, formación de base, etc.
  - Clasificación y promociones
  - Situación salarial
  - Selección y contratación
- Actuales ventajas a favor de la igualdad y la conciliación en Solvay Torrelavega:
  - Medidas por la igualdad
  - Medidas por la conciliación

### **3. ACCIONES DE MEJORA**

- Acciones para la igualdad
- Acciones para la conciliación
- Acciones de mejora ligadas al Plan de Igualdad 2019

### **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Constitución Comisión de Seguimiento
- Funciones / Competencias
- Composición
- Funcionamiento
- Establecimiento de plazos

### **ANEXOS**

**ADDENDA A. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA.**

**ADDENDA B. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

## 1. INTRODUCCIÓN - CONTEXTO

Tras la firma del primer Plan de Igualdad en 2009, la Comisión Negociadora de dicho Plan de Igualdad de la Empresa Solvay Química SL en el complejo de Torrelavega, ha pactado un nuevo Plan en el mes de diciembre de 2019.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de un diagnóstico de la situación de la empresa y una valoración de la misma. El diagnóstico recoge entre otros datos sobre distribución de la plantilla por edades, antigüedad, unidad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación, tipos de contrato, grupos profesionales y salarios, ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de trabajo. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. Excedencias últimos años y los motivos. Promoción últimos años especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

### Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en toda la Comunidad de Cantabria para la empresa Solvay Química SL, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

### Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos marcados, si bien en los distintos Pactos de Aplicación que se negocien se podrá ir adaptando el Plan a las circunstancias reales del momento en la empresa.

Ahora bien, las partes entienden que su contenido podrá ser revisado transcurridos cinco años desde la firma.

## 1.1 NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

La normativa en materia de igualdad es la siguiente:

### Normativa reguladora básica:

- UE – Tratado de Roma / Tratado de Ámsterdam / Directiva 2006/54
- OIT- Convenio 100 (1951) / Convenio 111 (1958)

**Normativa estatal:**

- CE/ET
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en vigor desde marzo de 2007, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Entre las pautas marcadas por esta Ley Orgánica se encuentra la de plasmar en un Plan de Igualdad de empresa las acciones que existen o que se pondrán en marcha para fomentar ese trato igualitario y no discriminatorio entre hombres y mujeres en la empresa.

El presente Plan tiene como objetivo, por tanto, recoger las medidas existentes en la empresa así como un plan de acción de medidas futuras en aras a la promoción de dicha igualdad de trato y oportunidades, así como evitar situaciones de discriminaciones injustas o de acoso, tomando como referencia el diagnóstico de la situación actual dentro de la Fábrica de Solvay en Torrelavega.

A continuación se recogen algunos de los principales conceptos recogidos en la citada Ley de Igualdad.

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales o cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo

y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Discriminación directa e indirecta**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto discriminatorio por razón de sexo.

#### **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

#### **Tutelas judiciales efectivas**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- RDL 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.  
Este RDL pretende impulsar las medidas de igualdad y fortalecer los Planes de Igualdad en cuantos a sus contenidos.

**Normativa autonómica:**

- Ley de Cantabria 2/2019, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

**1.2 CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA**

El Capítulo XVII del XIX Convenio General de la Industria Química concreta en el ámbito sectorial los conceptos, objetivos y procedimiento para diseñar los planes de igualdad dentro del sector, por lo que es la base sobre la que se ha confeccionado el presente Plan.

Partiendo de la definición establecida legalmente sobre planes de igualdad, marca la obligación a las empresas para que realicen en su seno un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación a las diferentes condiciones laborales, todo ello a efectos de constatar si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar alguna acción concreta.

Una vez informado este diagnóstico a los representantes de los trabajadores/as se podrán establecer objetivos concretos de actuación que se recogerán en un plan de acción. Por tanto, dicho plan de acción consistirá en el conjunto de medidas y prácticas destinadas preferentemente a la igualdad de trato y oportunidades en materias tales como: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

**1.3 PACTO DE APLICACIÓN**

El Pacto de Aplicación del Convenio General de la Industria Química establece en su Disposición Final Decimoséptima que se negociará de manera inmediata la renovación del Plan de Igualdad.

En este sentido, una vez que la empresa ha elaborado el diagnóstico de la situación, y se ha negociado en el seno de la Comisión Negociadora el plan de acción sobre medidas para la

igualdad de trato y oportunidades, con participación de los sindicatos legalmente capacitados para negociar en este centro, se procederá a la firma del mismo.

#### 1.4 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DEL GRUPO SOLVAY

El Grupo Solvay quiere convertirse en un referente en el ámbito de la Química Sostenible para lo que está construyendo una nueva cultura basada en el Modelo de Gestión y de Relación de las Personas (Management & People Models) que nos ayudarán a hacer realidad nuestra ambición.

Por un lado, el Modelo de Gestión se refiere a cómo gestionamos nuestro negocio, a cómo trabajamos con nuestros clientes, a cuál es nuestra estrategia de negocio, a cuales son nuestras prioridades, etc...Y por otro lado, el Modelo de Gestión de las Personas se refiere a cómo trabajamos juntos, a cuales son las expectativas de nuestro personal respecto a Solvay y a lo que ésta espera de sus personas empleadas.

En este sentido tal y como se ha definido en el Modelo de Gestión de las Personas el Grupo se compromete a inspirar y liderar personas, a permitir su desarrollo como tales, a respetarlas y a ser inclusivo.

El Código de Conducta o Código Ético del Grupo Solvay pretende concienciar sobre las cuestiones legales y de cumplimiento de las normas que pueden surgir en las actividades diarias del Grupo. Se basa en la sólida tradición ética que está arraigada en la cultura del Grupo.

Este documento, identifica las posibles áreas de riesgo y ofrece al personal los recursos necesarios para tratar las cuestiones legales y de cumplimiento. Defiende la ética y anima a toda la plantilla a informar de las situaciones difíciles o de los posibles incumplimientos del Código y a buscar asesoramiento en caso de que surja cualquier duda.

En dicho Código de Conducta se establece que las empresas del Grupo Solvay deben hacer todo lo posible para que todas las personas que conforman su plantilla desarrollen al máximo sus capacidades. Asimismo, las personas que trabajan en Solvay tienen la obligación de abstenerse de cualquier comportamiento que pueda humillar o intimidar a otra persona. Éste es el primer paso para crear un lugar de trabajo libre de situaciones de acoso, represalias o discriminación.

De la misma forma el Código reconoce que el Grupo Solvay tiene el compromiso de tratar a toda su plantilla de forma equitativa. En muchos casos, la legislación es sólo un punto de partida y nuestras normas van mucho más allá en el rechazo de cualquier forma de discriminación, incluida la parcialidad por razones de edad, raza, sexo, nacionalidad, religión y opinión. Por tanto, el reclutamiento, la promoción y la remuneración deben basarse en razones laborales legítimas como, por ejemplo, la valoración objetiva de las aptitudes o el rendimiento en el trabajo y las prácticas reconocidas del mercado laboral.

Esta nueva versión del Código Ético refuerza la importancia de Solvay Way y la apuesta del Grupo por la Responsabilidad Social Empresarial.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Desde sus orígenes el Grupo Solvay ha sido conocido y reconocido como una empresa pionera en la Responsabilidad Social. Solvay Way es el enfoque sostenible del Grupo y se basa en un marco de Responsabilidad Social Empresarial. En este sentido, es una herramienta de mejora continua para gestionar las prácticas de Desarrollo Sostenible de las entidades del Grupo Solvay.

Solvay Way se despliega en buenas prácticas alineadas con el estándar ISO 26000, y cada entidad del grupo se autoevalúa anualmente y establece acciones de mejora para conseguir la excelencia en estas dichas prácticas. Concretamente, en el apartado de Personal se evalúan prácticas relativas a la salud y la seguridad de la plantilla, el respeto por los derechos fundamentales, el dialogo social de calidad, el desarrollo de habilidades de los trabajadores y trabajadoras y la motivación.

En concreto, dentro de la práctica del respeto por los derechos fundamentales, se contemplan los siguientes objetivos:

1. Implantar el acuerdo mundial de RSC (responsabilidad social y medioambiental).
2. Desarrollar una cultura de diversidad, motor de rendimiento.
3. Hacer de la diversidad un motor de rendimiento local.

El 3 de febrero de 2017 se ha renovado el Acuerdo de Responsabilidad Social y Medioambiental Empresarial entre el Grupo Solvay y la federación sindical internacional IndustriAll en el que se recogen los principios básicos que deben regir las relaciones laborales dentro del Grupo. Este acuerdo está integrado en el Solvay Way y se informa del mismo a todo el personal en el momento de empezar su relación laboral con la empresa.

En 2015 se han publicado la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Solvay y los Principios Rectores de Solvay para la Conciliación de la vida laboral y familiar de su personal.

El Grupo Solvay ha decidido promover activamente la diversidad e inclusión en Solvay, porque cree firmemente que una fuerza de trabajo diversificada, en la que una variedad de perfiles pueda desarrollar su pleno potencial, nos proporcionará una verdadera ventaja competitiva. En este sentido, una mayor diversidad e inclusión nos acerca a nuestros clientes, son un reflejo de las sociedades en que operamos, abren nuevas perspectivas y nos permiten atraer a las mejores personas de un horizonte más vasto.

Además, la diversidad y la inclusión llevan a un mejor trabajo en equipo y a un mejor proceso de toma de decisiones. Asimismo, aumentan la creatividad, la innovación y el compromiso de los colaboradores.

El Grupo pretende dedicar su atención especialmente a cuatro aspectos de la diversidad: experiencia y formación; sexo; origen geográfico; y grupo de edad. Controlaremos en particular el progreso en relación a dos objetivos específicos del Grupo, con el propósito



de asegurar la diversidad de nuestro personal ejecutivo. En 2020, al menos el 20% de los cargos ejecutivos estarán desempeñados por mujeres y se duplicará el número de gestores/as oriundos de América y Asia en comparación al año 2015.

En lo relativo a los Principios Rectores de Solvay para la Conciliación de la vida laboral y familiar de su personal señalar que el Grupo Solvay reconoce la importancia fundamental de la conciliación de la vida laboral y privada de sus empleados y empleadas, para la garantía de una mejor calidad de vida y un mejor rendimiento para la compañía.

A través de estos principios guía, aplicables a todos los centros de trabajo y a todas las entidades, Solvay promueve y estimula una cultura, una organización del trabajo, un estilo de dirección y unos comportamientos que favorecen esta conciliación. Ante un contexto internacional y un rápido desarrollo tecnológico, estos principios rectores nos sirven para recordar, de una forma práctica, las buenas prácticas que deben ser seguidas.

La Encuesta de Satisfacción del Personal (Solvay Employee Survey) que se realiza periódicamente en todo el Grupo Solvay con el objetivo de entender hasta qué punto las personas empleadas consideran que Solvay es un lugar de trabajo que les inspira y motiva. Muchas de las preguntas de dicha encuesta están ligadas a Igualdad. Todos estos programas han sido comunicados al personal y difundidos a través de los medios de comunicación interna y están disponibles en la Intranet.

En 2015 se realizó una primera Evaluación de Riesgos Psicosociales en la fábrica de Torrelavega. Con las conclusiones de dicha evaluación se estableció un Plan de Acción. Entre las acciones de mejora definidas hay que destacar una ligada a la difusión del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el Acoso existente en fábrica desde hace años.

En mayo de 2019 se ha realizado una nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales cuyos resultados y los planes de acción derivados de dicha evaluación nos ayudarán a seguir mejorando las condiciones de trabajo.

Desde el 1 de julio de 2015, todo el personal de Solvay en Torrelavega dispone de acceso a Intranet y Solvay One así como de un correo electrónico corporativo (email). Así mismo, toda la plantilla tienen acceso a un ordenador, ya sea personal o de uso compartido.

Hay que destacar el Premio Concilia 2015 obtenido por Solvay Química en los I Premios RSE del Sector Químico.

## 2. DIAGNÓSTICO

### 2.1 Datos estadísticos desagregados en el colectivo de Solvay Torrelavega

La finalidad de esta parte del diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

El diagnóstico de situación proporciona datos en relación a las siguientes cuestiones:

- a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, unidad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.
- f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- i) Excedencias último año y los motivos.
- j) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado.
- k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- l) Número de denuncias (excepto las anónimas) producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.
- m) Número de personas en situación de teletrabajo con indicación de sexo e indicando el número de días que trabajan desde casa.

La empresa ha facilitado esta documentación a los representantes de los trabajadores/as al inicio de la negociación del presente plan con el fin de tener una idea clara sobre la situación actual así como de los cambios respecto a la negociación del Plan de Igualdad anterior firmado en 2009.

En la carpeta de la negociación está disponible toda esta documentación que no se ha anexo al presente acuerdo dado su volumen.

## 2.2 Actuales ventajas a favor de la igualdad y la conciliación en Solvay Torrelavega

El Convenio General de la Industria Química establece que igualmente deberán diagnosticarse las medidas por la igualdad existentes en la empresa, tales como los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

De la misma forma, es necesario recoger en el presente documento las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que actualmente existen en la Fábrica de Solvay en Torrelavega, como acciones que promueven la igualdad de trato y la posibilidad de que tanto hombre como mujer coadyuven al sostenimiento de las tareas en su vida privada.

- A. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción. Métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Existe una herramienta en el portal digital del Grupo (Solvay One) que permite ver todas las vacantes abiertas del Grupo Solvay en todo el mundo, tanto ofertas de empleo abiertas al exterior como oportunidades de movilidad interna, a la que se puede acceder a través de:

Solvay One → My HR Services → Job Opportunities (Oportunidades de empleo) → Job Search (búsqueda de posiciones vacantes). <https://jobs.solvay.com/>

Las ofertas de empleo abiertas al exterior son publicadas además en el boletín informativo de la fábrica, previa información de los mismos a los representantes de los trabajadores, de modo que cualquier miembro de la plantilla pueda inscribirse.

Se ha realizado una descripción de todos los puestos de fábrica de acuerdo con el Anexo I del Convenio General de la Industria Química.

- B. Ventajas sociales y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

**B-1. Asistencia a Consultorio médico (art. 60 del Convenio General)**

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de sus jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

**B-2. Asistencia a Consultorio médico (art. 16 del Pacto de Aplicación)**

El trabajador de relevo que tenga la visita médica antes de las 13:00 horas en la mañana siguiente a su jornada de noche, disfrutará de un permiso de ocho horas durante esa jornada de noche anterior.

Para el personal de relevo todos los permisos retribuidos serán abonados con el plus de relevo y las compensaciones domingos y festivos. A los bomberos de primer socorro se les abonará la prima de bombero de primer socorro en dichas ausencias.

### **B-3. Acompañamiento de familiar al médico (art. 50 Convenio General)**

Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está “a cargo” del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

### **B-4. Permisos retribuidos (art. 50 del Convenio General)**

Las principales ampliaciones de los derechos que se recogen en el art. 50 Convenio General, sobre los permisos retribuidos legales, son los siguientes:

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente al inicio del hecho causante, pero siempre y cuando en ese momento persista la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán

prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

#### **B-5. Permisos retribuidos (art. 16 del Pacto de Aplicación)**

Por otro lado, el art. 16 Pacto de Aplicación mejora la regulación ya mejorada que sobre la ley hace el Convenio General de la Industria Química:

Por matrimonio de hermano, hijo o padres, se disfrutará un día de permiso en la fecha de la ceremonia.

Los hijos del cónyuge serán considerados como propios del trabajador o trabajadora a efectos de permisos.

Permiso retribuido para el acompañamiento al médico de los hijos menores de 18 años, de acuerdo a como establece el Convenio General.

Se conceden dos días como máximo de permiso retribuido, por traslado del domicilio habitual.

Todas las operaciones quirúrgicas que precisen anestesia total, serán consideradas como enfermedad grave a efectos de permiso retribuido. En cuanto a las que precisen anestesia parcial, se considerarán como enfermedad grave siempre y cuando el Servicio Médico de la empresa así lo determine. Se incluyen los casos de hospitalización y accidente.

Para considerar como grave la enfermedad de un familiar la empresa acepta que no sólo el jefe del servicio médico de Solvay pueda realizar este dictamen, sino que puedan también realizarlo otros médicos colegiados que deberán señalar expresamente y por escrito si la dolencia se trata de una “enfermedad grave”.

Se conceden cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes de primer grado, así como cónyuges o parejas de hecho, se concederán cuatro días naturales.

En los permisos retribuidos de 4 días naturales, cualquiera que sea su causa, deberá haber como mínimo un día laborable.

En caso de enfermedad grave de familiar hasta segundo grado o fallecimiento de familiar de segundo grado: dos días naturales, ampliables a tres días si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 Km. de su domicilio, o hasta cuatro días si el desplazamiento es superior a 200 Km. Se admite el segundo grado tanto de afinidad como de consanguinidad en el supuesto de enfermedad de familiar.

Se amplía a 6 días el permiso por fallecimiento familiar de primer grado en caso de desplazamiento: serían 5 días si el desplazamiento es de más 100km y 6 días si es más de 200 km. Si no hay desplazamiento se mantienen los 4 días.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

El trabajador de relevo que tenga la visita médica antes de las 13:00 horas en la mañana siguiente a su jornada de noche, disfrutará de un permiso de ocho horas durante esa jornada de noche anterior.

Para el personal de relevo todos los permisos retribuidos serán abonados con el plus de relevo y las compensaciones de domingos y festivos. A los bomberos de primer socorro se les abonará la prima de bombero de primer socorro en dichas ausencias.

Se concede un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acudir al sepelio por fallecimiento de familiar de tercer grado.

#### **B-6. Jornada de trabajo y horario (art. 12 del Pacto de Aplicación)**

##### **- Personal de día**

Se amplía la jornada de los viernes, al personal de día, a todos los meses de año, debiéndose recalcular el horario de lunes a jueves para cumplir la jornada anual pactada. En cualquier caso, los viernes la jornada tendrá una duración máxima de 5 horas y media, sin que la hora de salida sea posterior a las 13:30 horas.

En determinadas Unidades de Fábrica, concretamente en Oficinas (Contabilidad, Asuntos Legales, Conserjería, Personal, Expediciones, Compras y SIS, y con el objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional del personal de día, se acepta la jornada flexible para dicho personal de día, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del servicio.

La empresa acepta otorgar el horario flexible para el personal de la Sala de Estudios que trabaja en oficinas (excluido el personal de Construcciones).

Se amplía la jornada flexible, pudiéndose entrar a trabajar entre las 7 y las 9:30 horas.

En cualquier caso, los trabajadores deberán estar trabajando obligatoriamente entre las 9:30 a 12:30 y 14:30 a 16:00 horas, y realizar una pausa de no menos de 30 minutos para la comida. Se señala que los trabajadores, diariamente, deberán realizar la jornada diaria establecida, no pudiendo acumular horas trabajadas de un día para otro. La consideración de horas extraordinarias se producirá a partir de la realización de la jornada diaria establecida siempre y cuando la realización de tales horas extraordinarias haya sido solicitada expresamente por la empresa.

Como medida de carácter excepcional, y siempre en todo caso para la conciliación de la vida personal y profesional, el personal de día perteneciente a Departamentos no establecidos en el párrafo anterior, podrá solicitar una jornada diaria diferente a la establecida en el Pacto de Aplicación, de acuerdo con las necesidades del servicio, y en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona interesada.



- **Unidad de Servicios Técnicos (UST)**

Se establece la jornada continuada desde las 7 horas para el personal del Taller Mecánico y del Sector de Generadores. Cada año se recalculará la jornada diaria para cumplir la jornada anual pactada, trabajándose de lunes a jueves como máximo 8 horas y 20 minutos. Los ajustes de jornada necesarios se realizarán los viernes.

El personal adscrito a esta Unidad Técnica que hasta la fecha venía disfrutando de la flexibilidad horaria, podrá seguir ejerciéndola dentro de su horario continuado, pudiendo entrar a trabajar entre las 6h30 y las 8h00, cumpliendo en todo caso con el número diario de horas de trabajo establecido en el calendario.

**B-7. Vacaciones (art. 14 del Pacto de Aplicación)**

Se conceden los días de vacaciones legalmente estipulados además de una serie de días suplementarios de vacaciones y descansos suplementarios calculados en base a la jornada anual pactada. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en cualquier época del año, de forma continuada o en período fraccionado con un máximo de seis; en todo caso, uno de los períodos deberá comprender un mínimo dos ciclos de trabajo consecutivos. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutados por horas, de acuerdo con las necesidades de la Unidad.

**B-8. Retribución de las vacaciones (Suplemento de Vacaciones) (art. 28 del Pacto de Aplicación)**

Para el año 2019 el suplemento de vacaciones se ha fijado en 88 horas para todo el personal.

Para el año 2020 el suplemento de vacaciones se ha fijado en 92 horas para todo el personal.

Para el cálculo del precio de la hora del suplemento de vacaciones, se tomará el precio de la hora que figura en la columna primera de la tabla salarial del Anexo IV del Pacto de Aplicación vigente.

**B-9. Parejas de hecho (art. 50 Convenio General y Disp. Final 15ª del Pacto de Aplicación)**

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

La Empresa toma en consideración a las parejas de hecho debidamente registradas como si se tratara de matrimonios convencionales.



**B-10. Teletrabajo (art. 10 bis Convenio General)**

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

El “acuerdo individual de teletrabajo” recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador o teletrabajadora.

El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. El Comité de Seguridad regulará las condiciones mínimas exigibles para realizar el teletrabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con el resto de la plantilla.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes del personal sólo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento previo de ésta.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras o que prevean una representación de los mismos.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos en formación y promoción que el resto del personal.

**B-11. Videoconferencias**

La Empresa tiene instalada una sala de videoconferencia en sus oficinas, con el fin de que se puedan evitar los viajes que no sean estrictamente necesarios.

**B-12. Servicios de apoyo al personal (Capítulo V y Disposiciones Finales del pacto)**

- Ayuda Escolar: Se establece una ayuda económica anual por cada hijo/a de miembro de la plantilla que realice Estudios de Preescolar y Enseñanza Obligatoria entre 3 y 16 años.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Ayuda Guardería: Se amplía esta ayuda a hijos/as entre 0 y 3 años de edad, siempre que justifiquen asistencia a centros docentes, ya sean públicos, concertados, privados o guarderías debidamente registradas.

- Estudios medios o superiores: Se concede una ayuda económica anual por cada hijo/a de miembro de la plantilla que realice Estudios medios o Superiores, con distinto importe si se realizan en Cantabria o fuera de la región.

La empresa reconoce los estudios de Master universitarios oficiales como estudios Superiores.

Todos los trabajadores que hayan superado el periodo prueba tendrán derecho a cobrar esta ayuda.

Asimismo se concederá esta ayuda por los hijos de los cónyuges de los trabajadores, siempre y cuando, dichos hijos estén reconocidos en la unidad familiar del trabajador para Hacienda, lo que deberá acreditarse con la declaración de la renta del año anterior.

- Ayuda personas con discapacidad: Se abonará a los trabajadores o trabajadoras que tengan descendientes con una discapacidad, el 100% de los gastos de formación especial, justificando los mismos y mediante la intervención del Servicio Médico de Empresa. En los casos en que no se justifiquen gastos de esta naturaleza, se abonará al trabajador una subvención equivalente a la establecida para la Ayuda Escolar, de los 0 a 16 años.

- Préstamos: Se pueden conceder préstamos para compra o reparación de vivienda, de acuerdo con el Reglamento existente en la Fábrica. Se podrán solicitar estos préstamos a lo largo de todo el año siempre y cuando exista fondo disponible.

Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho a esta ayuda.

Se elimina la obligatoriedad de contratar un seguro de vida en caso de concesión de cualquier préstamo de vivienda.

- Anticipos sobre salarios: Con el fin de atender necesidades urgentes, la Empresa anticipará hasta un límite de 3 pagas, previa antigüedad de un año, y a devolver en un plazo máximo de 12 meses, sin devengo de intereses.

- Seguro de accidentes: Se mantiene el actual Seguro de Accidentes 24 horas tomado por la Comunidad de Trabajadores del Complejo, alcanzándose el acuerdo de incrementar la cobertura de la póliza a 60.000€. El sistema prevé que la Empresa soporte las 2/3 partes del seguro, mientras que la persona de plantilla soportará el 1/3 restante, así como la parte correspondiente al seguro de su cónyuge, en su caso.

- Bajas de larga duración: En los puestos de trabajo de fabricación, la empresa se compromete a realizar la contratación temporal de una persona para sustituir las bajas por IT que se prolonguen por más de dos meses de duración.

En el caso de bajas por maternidad o riesgo durante el embarazo, la contratación temporal se realizará a partir del momento en que la persona comience la baja por esos motivos.

- Fallecimiento de un miembro de la plantilla: En el caso de fallecimiento de un miembro de la plantilla, afectado por el Pacto de Aplicación, debido a enfermedad común, se abonará a sus herederos legales la cantidad que resulte de detraer a cada trabajador o trabajadora 30€, incrementada por una aportación igual de la empresa por cada persona a la que se le haya retenido la citada cantidad, siempre y cuando dicho fallecimiento no fuera cubierto por el seguro de vida previsto en el artículo 32 del Pacto de Aplicación, por estar inmerso en alguna de las exclusiones del seguro.

- Formación: La Empresa promueve la formación y el reciclaje profesional de todas las personas que trabajan para ella. La asistencia a los cursos de formación que programe la empresa dentro de la jornada de trabajo será obligatoria. El comité de empresa velará porque tal formación programada dentro de la jornada laboral se ajuste a las necesidades reales de la empresa y/o el trabajador.

Los estudios realizados a petición de la Empresa por ser considerados muy convenientes para las funciones desempeñadas por la persona interesada tendrán una subvención del 100% de los gastos computables.

Los estudios emprendidos por miembros de la plantilla que representen una ventaja para su función, pero que no sean indispensables para realizar la misma, podrán subvencionarse hasta el 50% de los gastos computables. A estos efectos, la Dirección decidirá la consideración que deba merecer cada tipo de estudios.

Las horas de formación que se reciban fuera de la jornada ordinaria de trabajo se abonarán al precio de 18€ por hora de formación recibida, para todo el personal.

Con la intención de favorecer la conciliación familiar, las horas acumuladas de formación fuera de la jornada de trabajo podrán opcionalmente descansarse, si las necesidades del servicio lo permiten, en la proporción de una hora de descanso por cada hora de formación recibida fuera de la jornada.

Se elimina la necesidad de agrupar las horas de formación en jornadas completas de 8 horas para descansarlas.

- Comedor: Existe un Comedor de Fábrica para el uso y disfrute de todas las personas que trabajan en el Complejo. El precio de la comida para el personal de Solvay está fuertemente subvencionado.

Desde el 1 de enero de 2019 el precio de la comida para el personal de Solvay es de 2,07€.

El precio de la comida se incrementa cada año de acuerdo con el IPC alimentario del año anterior, manteniéndose así la proporción del 50% de ese precio para la empresa y el trabajador.

Existen tres menús y una variante de régimen que se anuncia con anterioridad, a través de la Intranet, más pan, una bebida sin alcohol y un postre.

El comedor está abierto desde las 12h45 a 15h30, momento a partir del cual no se permite el acceso a ningún comensal.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Seguridad y salud laboral: La empresa ha realizado una descripción de todos los puestos de trabajo existentes en el Complejo Industrial, en base al anexo I del C.G.I.Q.

La empresa se compromete a desarrollar las campañas de sensibilización que se definan durante la vigencia de este Pacto.

Otros:

- Obras de recreo: Existe un gran número de secciones recreativas patrocinadas por la Empresa y que están a la entera disposición de su personal: Tenis, Fútbol, Bolos, Esquí y Montaña, Fotografía, Coros, Cicloturismo y Ajedrez.

- Asistencia a funerales: Además de la regulación del permiso retribuido en los supuestos de fallecimiento de familiar, en el caso de fallecimiento de un miembro del personal, el Jefe de la Unidad a la que pertenecía designará dos personas para asistir al entierro, teniendo el tiempo empleado la consideración de abonable. Si otros compañeros desean asistir al entierro, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, podrán concederse permisos retribuidos.

### 3.- ACCIONES DE MEJORA

#### A) Acciones para la Igualdad

##### A.1- Acceso al empleo

- Promover procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales, según los artículos 11 y 18 del CGIQ, así como el Código de Conducta del Grupo Solvay.
- Aplicar obligatoriamente, cuando se produzcan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, el artículo 11 párrafo 5º del CGIQ.
- Siguiendo los preceptos legales, se irán aplicando las acciones necesarias para conseguir una tendencia hacia el equilibrio entre ambos sexos en el ámbito de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Ambas partes reconocen la idoneidad de los procesos de selección tal y como se están llevando a cabo en la actualidad, que han puesto en marcha cláusulas de discriminación positiva para puestos donde alguno de los sexos está subrepresentado, como en el caso de contratación de personal en los puestos de

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

producción a relevo. En el futuro se respetará a la hora de elegir entre candidatos igualados en puntuación, el sexo menos representado en los puestos requeridos.

#### A.2- Formación

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Se facilitará que las personas que se acojan a los permisos por nacimiento y cuidado del menor, excedencia por cuidado de familiares o reducción de jornada por cualquier causa que dé derecho legal a ello, tengan acceso a la formación que se imparta en la empresa.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. Esta formación será prioritaria para todas aquellas personas que deban, por razón de su cargo o representación, gestionar los temas relativos a la Igualdad o la Conciliación.
- Se informará a toda la plantilla de los cursos de formación que se realicen en la empresa a través de todos los canales disponibles (Intranet, Boletines Informativos, Paneles, etc.), permitiendo participar a toda persona que lo solicite siempre que su asistencia al curso sea posible y se considere una medida adecuada para mejorar sus competencias frente a su función actual o futura que pudiera desempeñar.

#### A.3- Otras medidas por la Igualdad

- Se deberá integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa. Para ello, una medida apropiada es la elaboración de un plan de acogida del personal en su puesto de trabajo, especialmente en los casos de vuelta al trabajo tras periodos de maternidad o bajas superiores a seis meses.

#### B) Acciones para la conciliación

- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.
- Difundir mediante boletines informativos e intranet, los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disposiciones en la empresa que superen la legislación.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

- Permitir por el tiempo indispensable la asistencia a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 50.8 del CGIQ.
- Toda trabajador/a que tenga derecho a reducción de jornada de acuerdo con el artículo 51.1 del CGIQ puede acogerse a la acumulación en jornadas completas o medias jornadas, o bien puede acogerse a una jornada continuada, siempre que en este último caso las necesidades del servicio lo permitan.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- La formación técnica relacionada con el puesto de trabajo será impartida preferentemente dentro de su jornada de trabajo, salvo que se demuestre que es imposible recibirla dentro de ese periodo.

Con la intención de favorecer la conciliación familiar, las horas acumuladas de formación fuera de la jornada de trabajo podrán opcionalmente descansarse, si las necesidades del servicio lo permiten, en la proporción de una hora de descanso por cada hora de formación recibida fuera de la jornada.

C) Acciones de mejora ligadas al Plan de Igualdad 2019:

1. Adecuación de la instalación.

Objetivo: Fomentar condiciones de trabajo compatibles con la diversidad.

Acciones:

- La empresa trabajará en la mejora continua de las instalaciones, fomentando unas condiciones de trabajo compatibles con la diversidad de la plantilla y sus características específicas.
- A tal efecto, se creará un buzón de sugerencias accesible a todo el personal.

Plazo: Inmediatamente.

2. Acceso y contratación.

Objetivo: Equilibrar el % de mujeres y hombres en plantilla.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Acciones:

- En caso de igualdad de méritos se contratará a la persona del sexo menos representado en cada unidad o departamento donde exista la vacante.
- Con el fin de al menos mantener el ratio de trabajo femenino, especialmente en los puestos de fabricación, se dará prioridad a la contratación de mujeres para suplir a mujeres.

Plazo: Inmediatamente.

3. Promoción.

Objetivo: Incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.

Acciones:

- En caso de igualdad de méritos se promocionará a la persona del sexo menos representado en cada unidad o departamento.
- En los sucesivos Planes de Formación se incluirán acciones formativas para los Mandos Intermedios y para Cadres sobre “Igualdad de género y oportunidades”.

Plazo: Junio 2020.

4. Formación.

Objetivo: Facilitar el acceso a la formación relacionada con el trabajo a todo el personal.

Acción:

- Con el fin de facilitar la vuelta al trabajo después de ausencias de larga duración por enfermedad y periodos de nacimiento o cuidado del menor y excedencias, se redactará un Plan de Acogida.

Plazo: Junio 2020.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad.

Acción:

- Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de todos los miembros de la plantilla se fomentará la formación en competencias transversales, haciéndose especial hincapié en el aprendizaje de idiomas extranjeros.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Plazo: Inmediatamente.

5. Conciliación.

Objetivo: Compaginar la vida laboral y familiar.

Acciones:

- De acuerdo con los Principios Rectores para la Conciliación del Grupo Solvay se programarán las reuniones de trabajo dentro de la jornada establecida y siempre que sea posible en las horas troncales de la jornada flexible. En este sentido, se dará más difusión a dichos Principios Rectores. Concretamente se expondrán en los paneles de comunicación interna y en las salas de reuniones.

Plazo: Inmediatamente

- Con el fin de facilitar la vida laboral y familiar se impartirá la formación dentro de la jornada laboral siempre que sea posible.

Plazo: Inmediatamente.

Objetivo: Avanzar hacia la corresponsabilidad.

Acción:

- En el caso del disfrute del periodo de maternidad, tanto si el que disfruta este derecho es un hombre como si es una mujer, la sustitución será desde el primer día, si la ausencia se prevé superior a los tres meses de duración.

Plazo: Inmediatamente.

Acciones:

- Los días suplementarios de vacaciones, para alcanzar la jornada anual pactada, podrán ser utilizados en cualquier momento en el caso de cuidado por enfermedad grave de un familiar de hasta segundo grado, así como en caso de emergencias de índole personal, siempre que se respeten las necesidades del servicio.

Plazo: Inmediatamente

6. Comunicación.

Objetivo: Extender los conocimientos en Igualdad y mejorar los hábitos.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Acciones:

- Se hará difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, principalmente a través del Boletín informativo y la Intranet de fábrica.

Plazo: Inmediatamente.

- Se creará en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible a todo el personal. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión de Igualdad.

Plazo: Marzo 2020.

7. Protocolo contra el acoso.

Objetivo: Mejorar la eficacia de las acciones previas a la puesta en marcha del protocolo.

Acciones:

- Se incluirá en el Protocolo contra el acoso la figura de la persona Delegada de Igualdad.

Plazo: Inmediatamente.

8. Persona Delegada de Igualdad.

Objetivo: Impulsar, coordinar y supervisar todas las acciones relacionadas con la Igualdad.

Acciones:

- Se designará una persona Delegada de Igualdad de entre la plantilla por consenso entre la Empresa y el Comité de Empresa. Dicha persona Delegada de Igualdad formará parte de la Comisión de Igualdad y gestionará el buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Plazo: Inmediatamente.

9. Seguimiento y actualización.

- Las acciones derivadas del Plan de Igualdad se revisarán anualmente coincidiendo con el periodo de Autoevaluación del Solvay Way.

#### 4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal del personal del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química SL permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

##### **Constitución**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE IGUALDAD para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Solvay Química SL. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad por parte de la empresa y el Comité de Empresa.

##### **Composición**

La Comisión de Igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y representantes del Comité de Empresa, concretamente, cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los representantes sindicales firmantes, proporcionalmente a la representación de cada sindicato en el Comité de Empresa. Además formará parte de dicha Comisión de Igualdad, con voz pero sin voto, la persona Delegada de Igualdad.

La designación de los miembros por cada una de las organizaciones firmantes se realizará dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como coordinador ante las partes.

### **Funciones**

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación del personal.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las partes negociadoras de este Plan hayan acordado atribuir a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- 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 competente.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

### **Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

### **Establecimiento de plazos**

Las acciones de mejora que se contemplan en el punto 3.- del presente Plan de Igualdad se ejecutarán a partir de la aprobación del mismo por parte de la empresa y Comité de Empresa, y se implementarán en los plazos establecidos para cada acción.

**ADDENDA A. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN  
DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN EL TRABAJO EN LA  
FÁBRICA DE SOLVAY EN TORRELAVEGA****1. INTRODUCCIÓN**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la Empresa, en su empeño de salvaguardar la dignidad y la libertad personal de toda su plantilla, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con dichos valores.

En consecuencia, el Acoso está prohibido en la Empresa, dado que vulnera los valores y ética que ésta práctica y fomenta. Las conductas constitutivas de Acoso, inclusive la complicitad o el encubrimiento, están completamente proscritas y suponen un incumplimiento tanto de la legislación laboral como de las normas de conducta internas.

No se tolerarán situaciones ciertas de Acoso, tanto sexual como moral, en el seno del centro de trabajo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral muy grave, de acuerdo con lo regulado en el Convenio General de la Industria Química (CGIQ), dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con nuestros derechos. Esta responsabilidad es especialmente exigible a las personas que ejercen mando, quienes deben garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de producirse efectivamente una situación de Acoso, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática de aquellos casos fundados de Acoso moral o sexual, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo. Asimismo, la Empresa se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como vía de solución para los casos de Acoso moral o sexual.



## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo constituye una norma de política interna sobre la actuación ante posibles situaciones de Acoso en la Empresa. Constituye una emanación del poder de dirección y organización de la Empresa y, por tanto, resulta de obligado cumplimiento y de aplicación a todos los empleados y responsables de la misma.

Su objeto es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades dentro del centro de trabajo y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha o denuncia del mismo, para conseguir que se ponga fin lo más rápidamente posible a las eventuales situaciones que pudieran detectarse.

Toda persona empleada de la Empresa, con independencia de su modalidad de contrato, antigüedad o desempeño profesional, debe respetar las disposiciones contenidas en el presente Protocolo a efectos de mantener una línea ética de actuación homogénea y conforme a los valores de la empresa.

Las personas responsables de Grupo / Sección / Equipo, etc. tratarán de asegurarse de que el personal dependiente de ellos conozca el contenido básico del Protocolo, en concreto, lo relativo a la detección de las conductas acosadoras y a la actuación que ha de implementarse. Para ello, recibirán la formación oportuna.

## 3. TIPOS DE ACOSO

**3.1 Acoso moral o “mobbing”:** Es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores arrastrándoles a una posición de indefensión, humillación y desvalimiento.

Se trata de conductas hostiles (a través del móvil, gestos, palabras, escritos...) sistemáticas y sostenidas en el tiempo por parte de uno o varios trabajadores dirigidas a minar la confianza y autoestima de un compañero o subordinado, desde una posición de poder en sentido amplio, al punto de anular su capacidad, impedir su promoción laboral o, incluso, forzarle a abandonar su puesto de trabajo o la empresa misma.

Pueden ser consideradas situaciones de mobbing, por ejemplo, los ataques a las relaciones sociales de una persona, con aislamiento social, los ataques a la vida privada de la persona, la violencia física o las agresiones verbales.

A modo de ejemplo, se podrían clasificar como situaciones de Acoso laboral o moral, siempre que éstas se produzcan de forma sistemática y recurrente, las siguientes:

- Comentarios críticos desacreditando a la persona del empleado, su apariencia física o la calidad de su trabajo.
- Roces, burlas, tensiones o discusiones continuas con el empleado/a o compañero/a, subidas de tono o excesivamente acaloradas. Insultos al empleado o compañero/a.
- Críticas o comentarios hirientes sobre el empleado o su trabajo delante de otros compañeros o personal relacionado con la Compañía.
- Gritos o discusiones en público menospreciando el trabajo o la forma de ser o apariencia física del empleado.
- Maltrato verbal público, burlas o insultos públicos continuos relativos al empleado, a su trabajo o a su aspecto.
- Expansión de rumores denigrantes, insinuaciones y acusaciones infundadas.
- Sometimiento a inadecuadas condiciones laborales en relación con el resto de personas empleadas (reparto desigual y desproporcionado de trabajo, órdenes rígidas, continuo desacuerdo con las decisiones del empleado).
- Aislamiento físico -apartar la mesa o despacho del resto de compañeros/as.
- Aislamiento social -invitar al resto de compañeros/as o personal relacionado con la Empresa a despreciar, evitar, reírse de o no tratar al empleado/a.
- Amenazas físicas o relacionadas con las condiciones trabajo (promoción, salario, sanciones, despido...), tanto al empleado/a como al resto de compañeros/as si tratan con él.
- Maltrato físico (empujones, zancadillas, zarandeos...).
- Agresión física (tortas, puñetazos, patadas...).
- Privación de tareas laborales con el fin de desmotivar a la persona trabajadora, puesto de trabajo sin contenido.

**3.2 Acoso sexual:** Es toda conducta de naturaleza sexual identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se debe distinguir el Acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida que son deseadas por la persona objeto de ellas. No obstante, cualquier persona que detecte una situación de acoso debe actuar para que ésta cese.

Se considerará Acoso siempre que provenga de cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

A efectos orientativos, se podrían clasificar como situaciones de Acoso Sexual, en la práctica, las siguientes (clasificadas de menor a mayor gravedad):

- Chistes o comentarios de contenido sexual o sexista.
- Gestos, miradas o sonidos insinuantes.
- Acercamiento físico excesivo (rozamientos, palmaditas).
- Petición reiterada de «citas». Correos, notas, cartas, mensajes o invitaciones no bienvenidas.
- Preguntar sobre la vida sexual a otro compañero o compañera o a terceros relacionados con la Empresa.

- Hacer insinuaciones sexuales directas.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales o invitaciones impúdicas.
- Abrazos y besos no deseados.
- Muestra de material pornográfico (fotos, textos, vídeos...) en el centro de trabajo.
- Tocamientos.
- Acorralamientos.
- Presiones para actos sexuales bajo amenazas o promesas de mejoras laborales.
- Asalto y/o agresión sexual.

Todo empleado debe ser consciente de que los actos de Acoso sexual de mayor intensidad o gravedad también pueden dar lugar a acciones y sanciones, no sólo laborales sino también penales contra el Acosador.

**3.3 Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. También se considera Acoso por razón de sexo cualquier trato desfavorable hacia la mujer por embarazo o por maternidad.

**3.4 Circunstancias comunes a todos los tipos de Acoso:** Las situaciones de Acoso no siempre tienen como víctimas a las mujeres ni tienen porqué producirse entre jefes y subordinados.

#### 4. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención de este tipo de conductas implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

##### 4.1 Organización del trabajo

La Empresa pondrá un especial esmero en la organización del trabajo, como medida eficaz para prevenir este tipo de situaciones. Entre las medidas a tomar, se pueden considerar las siguientes:

- Realizar una exhaustiva evaluación de riesgos de todas las funciones.
- Ponderar la carga de trabajo y su distribución entre toda la plantilla.
- Velar por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
- Cualquier acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para todas las personas que trabajan en su plantilla.
- La empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso evitando situaciones de aislamiento teniendo en cuenta las circunstancias personales o culturales de los trabajadores incorporados.

#### 4.2 Comunicación

La comunicación es esencial para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la empresa. Algunas acciones que la Empresa recomienda son:

- Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que cada cual pueda participar activamente y reciba la información suficiente sobre su trabajo.
- Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas y consideradas.
- Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresando claramente cuándo algo está conforme con los objetivos establecidos y cuándo no.

#### 4.3 Fomento del Comportamiento Ético y Responsable

La Empresa promoverá las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

A través de la difusión y mentalización de los valores del Grupo Solvay que han sido definidos como Respeto por las Personas y Comportamiento Ético, entre otros, así como de su Código de Conducta o el canal de denuncias “Speak Up”, la Empresa procurará que todo su personal se comporte dentro de las normas morales y sociales aceptadas en nuestra sociedad y que denuncie el incumplimiento de las mismas sin demora.

Si la Empresa detecta fehacientemente que, aun sin darse una situación concreta de Acoso, se produce alguna situación que pudiera vulnerar los valores del Grupo Solvay, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., se podrá dirigir a la persona o personas presuntamente infractora con el objeto de:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Protocolo y, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Protocolo.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de Acoso.

- Ponerse a disposición de la persona responsable y del resto de trabajadores/as del mismo para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de Acoso, recordándose al personal la responsabilidad que tiene en su implementación.

## 5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

En el caso de que una persona sienta que está siendo objeto de Acoso en cualquiera de sus modalidades, o lo sospeche sobre alguna otra persona de la plantilla, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de que la persona ofendida pueda utilizar posteriormente otras vías administrativas o judiciales.

### 5.1 Procedimiento informal

Tiene por objeto el buscar la solución a través del diálogo entre las partes involucradas, o a través de un mediador. Este mediador será el que las partes designen de común acuerdo, en su defecto, el Compliance Officer ó la persona Delegada de Igualdad, a elegir por las partes. Quien realice la labor de mediación hablará con cada una de las partes por separado y, si ambas partes están de acuerdo, después moderará un encuentro informal entre ellas, con el fin de intentar superar la situación creada. Cualquiera de las partes podrá suspender el procedimiento informal en cualquier momento.

El Compliance Officer es la persona de la fábrica encargada de supervisar, vigilar y controlar el debido cumplimiento de la normativa en materia de Compliance (Cumplimiento Normativo), con el fin de prevenir la comisión de delitos y de asegurar el correcto cumplimiento de la ley. Debe velar para que no se produzcan delitos en la empresa y atender tanto al cumplimiento de la parte normativa y legal, como a la de la parte ética y moral.

### 5.2 Procedimiento formal

Se iniciará siempre que así lo solicite la persona afectada y, en todo caso, cuando el procedimiento informal no haya servido para resolver la situación.

Las pautas de actuación serán las siguientes:

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Comunicación por escrito al Servicio Médico de Fábrica. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones o existencia de testigos, según las declaraciones de ambas partes, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.
- El Jefe del Servicio Médico de Fábrica convocará una comisión especializada formada por tres personas: un Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada, una persona elegida por la empresa y la persona Delegada de Igualdad.
- La comisión especializada estudiará y valorará cada caso, entrevistándose si procede, con las partes implicadas, las cuales serán informadas por parte de dicha comisión de su derecho a ser asesoradas por un representante de los trabajadores o sindical, cuando voluntariamente lo deseen. El coste del asesoramiento no correrá a cargo de la Empresa, salvo que, estudiadas las circunstancias especiales del caso, así se acuerde entre Empresa y Comité de Empresa.
- La comisión especializada trasladará al Jefe de Recursos Humanos así como al Compliance Officer de la Fábrica, información sobre el procedimiento que se está llevando a cabo. De igual manera el Jefe de Recursos Humanos dará inmediato traslado a la Comisión de Igualdad del Comité de Empresa.
- El Jefe de Recursos Humanos de la Fábrica, de acuerdo con la opinión de la comisión especializada y del Compliance Officer, actuará en consecuencia para solventar el problema y propondrá a la Dirección, en su caso, la posible sanción, que será acorde con la tipificación de lo expuesto en el Convenio General de la Industria Química. En este caso se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las actuaciones a realizar.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todas las partes implicadas.

Durante el proceso y como medida cautelar se podrá proponer la separación de las personas implicadas sin menoscabo de las condiciones laborales.

Igualmente durante todo el proceso cualquier parte implicada podrá ser asistida por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleada en la Fábrica de Solvay en Torrelavega.

Con periodicidad trimestral, al menos, o automáticamente en caso de especial gravedad, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa informe sobre las conclusiones a las que se haya llegado en los casos que hayan seguido el presente



Protocolo durante ese tiempo, así como las actuaciones y/o sanciones impuestas. También se informará de ello a la persona Delegada de Igualdad, en el caso de tratarse de asuntos relacionados con esta materia.

Las actuaciones del procedimiento formal deberán realizarse en el plazo máximo de un mes. Si por algún motivo no puede cumplirse dicho plazo, se informará al Comité de Seguridad y Salud.

## 6. SANCIONES

En todo lo concerniente al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del XV Convenio General de la Industria Química, o al capítulo que lo regule en los posteriores Convenios Generales.

De acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, se contemplará la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias, entre otros, en los supuestos en que un empleado:

- Consienta, encubra, sea cómplice o participe conscientemente en una situación de Acoso, tal y como se ha definido anteriormente.
- No informe o falsee información acerca de una infracción en esta materia.
- Realice consciente y deliberadamente una acusación falsa o engañosa.

## 7. DISPOSICIONES VARIAS

### 7.1 Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no sea el despido de la persona agresora, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y su denunciante no convivan en el mismo entorno laboral. Sobre estas medidas tendrá preferencia la persona acosada, sin que en ningún caso deban necesariamente suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

### 7.2 Indemnidad frente a represalias

Cualquier persona que informe de buena fe sobre una presunta infracción en materia de Acoso no estará expuesta a ningún tipo de represalia. En este sentido, las represalias que, de cualquier naturaleza, se realicen contra cualquier persona que, de buena fe, plantee una denuncia son contrarias a la política de la Empresa, están

expresamente prohibidas y pueden dar lugar a la adopción de medidas correctoras o disciplinarias contra quien las lleve a cabo.

Si por parte de la persona denunciada o por terceros se produjeran represalias u otros actos de discriminación sobre la persona denunciante, se haya determinado o no la existencia de Acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### 7.3 Seguimiento

El Jefe de Recursos Humanos de la Fábrica y la persona Delegada de Igualdad, en colaboración con el Servicio Médico y el Compliance Officer de la misma, así como con los asesores que pudieran haber intervenido según los puntos anteriores, supervisarán la situación posterior para asegurar que el Acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará al Comité de Seguridad y Salud.

### 7.4 Empresas contratistas

El presente Protocolo será de aplicación siempre y cuando al menos una de las personas afectadas pertenezca a la plantilla de Solvay.

### 7.5 Difusión del Protocolo

Se dará publicidad a este Protocolo mediante su distribución por los paneles de comunicación interna de cada Unidad de Fábrica así como su publicación en la intranet de la Empresa. Asimismo se enviará copia a todos los Delegados de Prevención y se incluirá como addenda del Plan de Igualdad de Solvay en Torrelavega.

En el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla, se entregará al mismo

### 7.6 Confidencialidad

Cada una de las personas que participen en el proceso, sea el procedimiento que sea y en la fase en que se encuentre, guardarán confidencialidad sobre lo tratado, con el fin de

salvaguardar la intimidad de las personas implicadas. En caso de inobservancia de este deber de discreción, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

### **7.7 Existencia de actuaciones administrativas o judiciales**

Los procedimientos internos descritos en el presente Protocolo se llevarán a cabo con independencia de las acciones legales que pudieran interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, salvo cuando las actuaciones internas puedan interferir en tales instancias superiores.

### **7.8 Medidas a favor de la trabajadora víctima de violencia de género**

#### **7.8.1 Movilidad geográfica**

De acuerdo con el artículo 28.2 del CGIQ, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea 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 profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 12 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 obligación de reserva.

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.

### 7.8.2 Movilidad funcional

De acuerdo con el artículo 25.2 del CGIQ, con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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.

### 7.9 Falsas denuncias

En el caso de que se determine la existencia de mala fe en la denuncia y la inexistencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes según lo establecido en el Convenio General de la Industria Química sin perjuicio de las acciones legales que pudieran llevar a cabo las personas afectas.

**ADDENDA B. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD****PROCEDIMIENTOS DEL SERVICIO MÉDICO EN RELACIÓN A  
TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES - MATERNIDAD****1 - OBJETO**

Tiene por finalidad reflejar las medidas y comportamientos a seguir en la vigilancia de la adaptación laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles y las trabajadoras en situación de embarazo o de lactancia, para compatibilizar el puesto de trabajo a sus capacidades psicofísicas y proteger a estos trabajadores/as o al feto de posibles riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad presentes en el lugar de trabajo.

**2- ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

La presente norma será de aplicación para los trabajadores/as de Solvay Química S.L. de Barreda y los Centros de San Felices (Cantera de Caliza) y Sondeos de Polanco (Extracción de sal).

**3- LEGISLACIÓN VIGENTE**

Los reconocimientos se realizan de acuerdo a la siguiente Legislación:

- Directiva 92/85/CEE. Medidas para la mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que ha dado a luz o periodo de lactancia.
- Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/95, de 8 de noviembre (Artículos 25 y 26). Este último (Art. 26) modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- R.D. 1251/2001. Regula las prestaciones económicas del Sistema de S.S. por maternidad y riesgo de embarazo.
- Ley Orgánica 3/2007. Recoge el embarazo como causa de suspensión del trabajo con derecho a prestación. Incapacidad temporal por contingencia profesional e incremento del subsidio al 100% entre otros.

#### 4- DEFINICIONES

##### 4.1 PERSONA TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLE

Cualquier persona que por sus características físicas o psíquicas o estado biológico conocido presenta una menor capacidad laboral de forma transitoria o permanente para la realización de su tarea habitual en plenas condiciones.

##### 4.2 TRABAJADORA EMBARAZADA

Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.

##### 4.3 TRABAJADORA QUE HA DADO A LUZ

Cualquier trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

##### 4.4 TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA

Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

#### 5. MODO DE ACTUACIÓN

El Servicio de Prevención mantiene de manera continua la correspondiente evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo donde se recogen todas las tareas habituales y esporádicas a realizar y que son conocidas por el Servicio Médico. Este último realiza periódicamente revisiones médicas de los trabajadores y trabajadoras para valorar la aptitud para desempeñar dichos puestos y sus posibles limitaciones para realizar las tareas de su función.

##### 5.1 Personas trabajadoras especialmente sensibles

Deberán comunicar al Servicio Médico sus limitaciones mediante informes médicos externos, minusvalías oficiales o revisiones en el propio Servicio Médico.

El Servicio Médico tras la notificación anterior realizará un informe de APTITUD o posible ADAPTACIÓN LABORAL según modelo interno (Anexo 1) donde se hará constar como mínimo:

- 1) El tiempo de adaptación.
  - 2) La limitación temporal o definitiva en la realización de tareas específica que requieran una modificación administrativa (horario, supervisión, rehabilitación, trabajador de refuerzo).
  - 3) y si precisa vigilancia médica específica por la exposición a un riesgo laboral concreto del entorno de su puesto de trabajo habitual.
- El periodo de adaptación no podrá exceder como norma general de cuatro meses, excepto en casos concretos que deberán aprobarse por el Jefe del Servicio del trabajador y el Departamento de RR.HH, a propuesta del Servicio Médico.



### 5.2 Embarazo y maternidad

Toda trabajadora en dicha situación deberá comunicar su estado al Servicio Médico de forma verbal o mediante informes médicos oficiales.

El Servicio Médico, tras la comunicación del embarazo o lactancia realizará un informe individualizado -Anexo 1- de cada caso, valorando las circunstancias y características de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, basándose en la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. En Anexo 2 adjuntamos listado de los puestos de trabajo, sus riesgos y su compatibilidad con el embarazo o lactancia.

Si la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo no resultara posible se podrá establecer un cambio de puesto o de tarea, libre de riesgos para la trabajadora y el feto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto. Cualquier modificación puntual que afecte al Pacto de Aplicación tendrá que ser acordado entre empresa y comité de empresa.

Todo al amparo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si es técnicamente imposible el cambio de puesto de trabajo y persiste el riesgo se podrá recurrir a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con las garantías por maternidad incluidas en el artículo 34 del Pacto de Aplicación.

Para dicha solicitud se requiere:

- DNI y fotocopia contrato trabajo en vigor.
- Nómina del último mes, si discontinua.
- Documentación relativa a la cotización.
- Informe del médico del SPS.
- Evaluación de riesgos del puesto ocupado por la trabajadora embarazada o lactante. Art. 26 LPRL, protección de la maternidad.
- Declaración de la empresa o trabajadora por cuenta propia, sobre puesto de trabajo y riesgo.
- Declaración empresarial de inexistencia de puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- Libro de familia para la prestación por lactancia.
- Informe mensual del pediatra certificando la lactancia natural.

## 7.5.VARIOS

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

**CVE-2020-1868** *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 39, de 26 de febrero de 2020, de Resolución de 17 de febrero de 2020, que establece las condiciones para la certificación y convoca las pruebas de certificación de competencia general de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2019-2020.*

Advertido un error en el apartado decimonoveno del texto de la Resolución de 17 de febrero de 2020 que establece las condiciones para la certificación y convoca las pruebas de certificación de competencia general de las enseñanzas de idiomas de régimen especial en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el curso 2019-2020, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria nº 39, de 26 de febrero de 2020, se procede a efectuar la oportuna corrección en base al artículo 109.2 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común:

Primero:

Decimonoveno. Matriculación.

— Donde dice:

2. El 26 de marzo de 2019.

— Debe decir:

2. El 26 de marzo de 2020.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El director general de Formación Profesional y Educación Permanente,  
Ricardo Lombera Helguera.

2020/1868

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA**

**CVE-2020-1657** *Información pública de solicitud de licencia de actividad clasificada para fabricación de paneles de cerramiento en calle Álvarez de Miranda, naves 8, 9 y 10, parcela 4, del Polígono Industrial de Barros. Expediente 294/2020.*

Por "López Panel, S. L.", se solicita licencia de actividad clasificada para fabricación de paneles de cerramiento en calle Alfonso Álvarez de Miranda, parcela 4, naves 8-9 y 10, del polígono industrial de Barros, T.M. Los Corrales de Buelna, con nº de referencia catastral 3028304VN1932N0001FE.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de veinte días, a contar desde la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región.

Los Corrales de Buelna, 19 de febrero de 2020.

El alcalde,

Luis Ignacio Argumosa Abascal.

2020/1657

CVE-2020-1657

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

#### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE SANTANDER

**CVE-2020-1860** *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 497/2019.*

Don Miguel Sotorrío Sotorrío, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000497/2019 a instancia de RUBÉN MARTÍNEZ GÓMEZ frente a TACONSA SHIPBUILDING, SL, GESTIÓN Y MONTAJES DICAN, SL, y ASTILLEROS ZAMAKONA, SA, en los que se ha dictado la cédula de fecha 6 de febrero de 2020 siguiente:

#### CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por el Sr. letrado 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:  
GESTIÓN Y MONTAJES DICAN, SL, en ignorado paradero.

OBJETO DE LA CITACIÓN:  
Asistir en esa condición a los actos 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 magistrado-juez admita y declare pertinente.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER:  
Se le cita para el día 12 de mayo de 2020 a las 10:30 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 4, de este Órgano Judicial, 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).

En Santander, a 21 de febrero de 2020.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Miguel Sotorrío Sotorrío.

CVE-2020-1860

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a GESTIÓN Y MONTAJES DICAN, SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 21 de febrero de 2020.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Miguel Sotorrío Sotorrío.

2020/1860

CVE-2020-1860

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 DE SANTANDER****CVE-2020-1875** *Notificación de sentencia 84/2020 en procedimiento de despido objetivo individual 518/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 4 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de despido objetivo individual, con el nº 0000518/2019 a instancia de EFREN SORDO LIZ frente a RODECAN, SL y JESÚS BALTASAR GONZÁLEZ TRESGUERRES, en los que se ha dictado sentencia nº 84/20 de fecha 26/02/20, con el fallo del tenor literal siguiente:

**FALLO**

En atención a lo expuesto, se estima la demanda interpuesta por D. Efren Sordo Liz contra RODECAN, S. L. y, en consecuencia:

1. Se declara la extinción de la relación laboral con efectos al 3 de julio de 2019.
2. Se condena a RODECAN, S. L. a abonar a D. Efren Sordo Liz la cantidad de 20.737,02 euros en concepto de indemnización.
3. Se condena a RODECAN, S. L. a abonar a D. Efren Sordo Liz la cantidad de 8.068,96 euros (7.321,96 euros de salarios que devengará los intereses del artículo 29.3 ET- y 747 euros de conceptos indemnizatorios -preaviso- que devengarán los intereses legales desde el 5 de junio de 2019).
4. Con las consecuencias legales de este pronunciamiento para el interviniente FOGASA.

**ADVERTENCIAS LEGALES**

Medios de impugnación: Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que deberá anunciarse en este Órgano Judicial dentro del plazo de CINCO DÍAS contados desde el siguiente a su notificación.

Depósito para recurrir: Para la admisión del recurso se deberá acreditar al anunciarse el mismo haber constituido un depósito de 300 euros, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, sindicatos, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales.

Consignación para recurrir: Si recurriese la demandada no beneficiaria de justicia gratuita deberá consignar además el importe total de la condena en ingreso individualizado por tal concepto.

Número de cuenta de depósitos y consignaciones: Los depósitos y consignaciones deberán ingresarse en la Cuenta de depósitos de este Juzgado:

— Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en el Banco Santander nº 3855000065051819.

— Dígitos de transferencia: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el tipo de recurso y, además, en el apartado "concepto" u "observaciones" el número de cuenta judicial completo indicado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

CVE-2020-1875



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a RODECAN, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 27 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

2020/1875

CVE-2020-1875

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER**

**CVE-2020-1309**    *Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 125/2019.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000125/2019 a instancia de ÁLVARO MERINO AJA frente a INSTALL IT SECURITY, SL, en los que se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

ACUERDO: Declarar al/los ejecutado/s INSTALL IT SECURITY, SL, en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago a los trabajadores y por las cantidades que a continuación se relacionan:

ÁLVARO MERINO AJA por importe de 856,50 euros.

Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado sobre los que actuar.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a INSTALL IT SECURITY, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 10 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2020/1309

CVE-2020-1309

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER**

**CVE-2020-1849** *Notificación de auto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 34/2020.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000034/2020 a instancia de AMANDA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ frente a BEBÉS CANTABRIA, SL, en los que se ha dictado AUTO DE EJECUCIÓN de fecha 25/02/2020, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de D<sup>a</sup>. AMANDA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ como parte ejecutante, contra BEBÉS CANTABRIA, SL, como parte ejecutada, conforme se señala en el razonamiento jurídico supraescrito, por el importe de 1.732,17 € en concepto de principal, más 259,82 € calculados para intereses y costas provisionales".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a la mercantil BEBÉS CANTABRIA, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 26 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia la Gándara Porres.

2020/1849

## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

**CVE-2020-1850** *Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 25/2019.*

Doña Lucrecia de la Gándara Porres, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, con el nº 0000025/2019 a instancia de ÁNGEL VINICIO CONEJO MUENALA frente a TAXI NORT, SLU, en los que se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

ACUERDO: Declarar al/los ejecutado/s TAXI NORT, SLU, en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá a todos los efectos como PROVISIONAL, para hacer pago a los trabajadores y por las cantidades que a continuación se relacionan:

ÁNGEL VINICIO CONEJO MUENDALA por importe de 13.081,50 euros.

Archivar las actuaciones previa anotación en el libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado sobre los que actuar.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación,

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a TAXI NORT, SLU, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 25 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Lucrecia de la Gándara Porres.

2020/1850

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE VALENCIA****CVE-2020-1873** *Notificación de aclaración de sentencia 161/2019 en procedimiento de despidos/ceses en general 228/2019.*

Doña Milagros Burillo Orrico, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 2 de los de Valencia,

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos núm. 000228/2019 a instancias de JOSÉ SANCHÍS BERTI contra FULL1CARD, SL, y FOGASA en la que el día 14/05/2019 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice: "AUTO.- En Valencia, a catorce de mayo de dos mil diecinueve.- HECHOS.- PRIMERO.- Por este Juzgado se dictó sentencia nº 000161/2019 en fecha 08/05/2019 cuyo fallo dice: "FALLO.- 1.- Se estima la demanda de D. JOSÉ SANCHÍS BERTI, contra la empresa FULL1CARD, SL, y se declara IMPROCEDENTE el despido de fecha de efectos 16 de marzo de 2019 y se condena a dicha empresa a la readmisión del trabajador (con abono en este caso de los salarios de tramitación) o al pago de la indemnización que luego se dirá, a opción de la empresa, que deberá ejercitar dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, mediante escrito o comparecencia en la Secretaría de este Juzgado:

— Indemnización: 284,79 euros.

— Falta de preaviso: 525 euros.

Total: 809,79 euros.

2. Se condena asimismo a la citada empresa FULLCARD, SL, a pagar al demandante D. JOSÉ SANCHÍS BERTI, la cantidad de 2.275 euros, con los intereses del art. 29.3 ET: - Y condenando al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en su condición de responsable legal subsidiario, a estar y pasar por los efectos de esta resolución con las limitaciones legalmente establecidas".- FUNDAMENTOS JURÍDICOS.- SEGUNDO.- En el presente caso se ha podido observar que el nombre correcto de la empresa demandada es FULLCARD, SL. - De cuanto antecede, DISPONGO: Que procede aclarar la sentencia nº 000161/2019 de fecha 08/05/2019 dictada en el presente procedimiento en los términos expuestos en el fundamento de derecho segundo de esta resolución, manteniendo el contenido restante de la citada sentencia en cuanto al resto de pronunciamientos.- Notifíquese el presente Auto a las partes, con advertencia de que, siendo esta Resolución parte integrante de la sentencia aclarada, cabe contra la misma el recurso que fue procedente respecto a aquella.- Así lo acuerda y firma el Ilmo. Sr. magistrado-juez de lo Social Nº 2 de esta ciudad. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> JESÚS GIMÉNEZ BOLOS. Doy fe".

Y para que conste y sirva de notificación a FULL1CARD, SL, que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente.

Valencia, 20 de febrero de 2020.

La letrada de la Administración de Justicia,  
Milagros Burillo Orrico.

2020/1873

CVE-2020-1873

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE VALENCIA**

**CVE-2020-1874** *Notificación de sentencia en procedimiento de despidos/ceses en general 228/2019.*

Doña Milagros Burillo Orrico, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 2 de los de Valencia,

Hago saber: Que en este Juzgado, se siguen autos número 000228/2019 a instancias de JOSÉ SANCHIS BERTI contra FULL1CARD, SL y FOGASA en la que el día 08/05/19 se ha dictado resolución cuya parte dispositiva dice:

**"FALLO**

1.- Se estima la demanda de D. JOSÉ SANCHIS BERTI, contra la empresa FULLCARD, SL, y se declara IMPROCEDENTE el despido de fecha de efectos 16 de marzo de 2019 y se condena a dicha empresa a la readmisión del trabajador (con abono en este caso de los salarios de tramitación) o al pago de la indemnización que luego se dirá, a opción de la empresa, que deberá ejercitar dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, mediante escrito o comparecencia en la Secretaría de este Juzgado:

— Indemnización: 284,79 euros.

— Falta de preaviso: 525 euros

Total: 809,79 euros.

2. Se condena asimismo a la citada empresa FULLCARD, SL a pagar al demandante D. JOSÉ SANCHIS BERTI, la cantidad de 2.275 euros, con los intereses del artículo 29.3 ET: -Y condenando al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en su condición de responsable legal subsidiario, a estar y pasar por los efectos de esta resolución con las limitaciones legalmente establecidas-Notifíquese la presente resolución a las partes con advertencia de que no es firme y que contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, lo que podrá efectuar el interesado al hacerle la notificación con la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o bien por comparecencia o por escrito presentado, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Es requisito necesario que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento de Letrado o Graduado Social que ha de interponerlo y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social presente en la Secretaría del Juzgado el documento que acredite haber consignado en la oficina de BANCO SANTANDER, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a nombre del Juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.-Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 300 euros, cuyo impreso tiene a su disposición en la referida entidad bancaria.-Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo".



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Y para que conste y sirva de notificación a FULL1CARD, SL, que se encuentra en ignorado paradero, así como para su inserción en el tablón de anuncios y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, expido el presente.

Valencia, 20 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Milagros Burillo Orrico.

2020/1874

CVE-2020-1874

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2  
DE CASTRO URDIALES**

**CVE-2020-1876** *Notificación de auto 113/2019 en procedimiento de familia. Guarda, custodia o alimentos de hijos menores no matrimoniales no consensuados 154/2019.*

Don Fernando Pérez Tuero, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Castro Urdiales,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de familia. Guarda, custodia o alimentos de hijos menores no matrimoniales no consensuados, a instancia de VANESA ARTOLACHIPI ARCE, frente a VASILE SOFRON POP, en los que se ha dictado AUTO DE 24 DE OCTUBRE DE 2018, cuyo encabezamiento y fallo es el siguiente:

AUTO Nº 113/2019

Dña. IRENE RODRÍGUEZ DEL NOZAL.

En CASTRO URDIALES, a 24 de octubre de 2018.

**PARTE DISPOSITIVA**

ESTIMO SUSTANCIALMENTE lo solicitado en su día por D.ª VANESA ARTOLACHIPI ARCE contra D. VASILE SOFRON POP, y, en su virtud, ACUERDO las siguientes medidas provisionales coetáneas a la demanda de guarda y custodia:

- La patria potestad sobre el hijo en común será compartida entre los progenitores.
- La guarda y custodia del hijo en común se atribuye a la madre.
- El uso de la vivienda que fuera familiar y ajuar doméstico se atribuye a la madre.
- Se establece el siguiente régimen de visitas del padre respecto de su hijo: el padre podrá tener consigo a su hijo los fines de semana alternos, y de ellos, únicamente los sábados y domingos de 11:00 a 19:00 horas, sin pernocta, efectuándose las entregas y recogidas en el domicilio materno. Igualmente, el padre podrá tener consigo a su hijo una tarde intersemanal, que en defecto de acuerdo serán los miércoles, desde las 17:00 hasta las 19:00 horas, efectuándose las entregas y recogidas en el domicilio materno.
- El padre deberá abonar a la madre una pensión de alimentos a favor del hijo en común de 350 euros al mes. Esta cantidad será pagadera entre los días 1 a 5 de cada mes en la cuenta corriente que la madre indique al padre, y será actualizable anualmente y sin necesidad de previo requerimiento el 1 de octubre de cada año conforme al IPC que publique el INE u organismo que legalmente le sustituya para la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Todo ello sin expresa mención en costas.

Contra esta resolución NO CABE RECURSO (artículo 773.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Las medidas provisionales quedarán sin efecto cuando sean sustituidas por las que establezca definitivamente la sentencia o cuando se ponga fin al procedimiento de otro modo (artículo 773.5 de la Ley de enjuiciamiento civil).

Así por este Auto lo acuerdo, mando y firmo.

El/La Magistrado-Juez.

CVE-2020-1876

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

DILIGENCIA.- Seguidamente la extiendo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que la anterior resolución la ha dictado el/la Magistrado-Juez que la firma, para su unión a los autos, notificación a las partes y dar cumplimiento a lo acordado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a VASILE SOFRON POP, en ignorado paradero, libro el presente.

Castro Urdiales, 21 de febrero de 2020.  
El letrado de la Administración de Justicia,  
Fernando Pérez Tuero.

2020/1876

CVE-2020-1876

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2  
DE TORRELAVEGA****CVE-2020-1878** *Notificación de sentencia 106/2019 en juicio sobre delitos leves 543/2019.*

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 juicio sobre delitos leves, con el nº 0000543/2019 a instancia de MARÍA ISABEL QUESADA FERNÁNDEZ y MINISTERIO FISCAL frente a DIEGO HORNERO SOLANA y MIGUEL ÁNGEL PELLICER SUÁREZ, en los que se ha dictado resolución de fecha 28/10/2019, del tenor literal siguiente:

**SENTENCIA 106/2019**

En Torrelavega, a 28 de octubre de 2019.

Vistos por la Ilma. MARÍA DEL PRADO GARCÍA BERNALTE, Magistrada que sirve el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Torrelavega, los autos arriba reseñados, sobre HURTO, en los que han sido parte:

— El Ministerio Fiscal, en el ejercicio de la acción pública; DOÑA MARÍA ISABEL QUESADA FERNÁNDEZ como denunciante y DON DIEGO HORNERO SOLANA Y DON MIGUEL ÁNGEL PELLICER como denunciados que no comparecen pese a estar citados en legal forma, resultan los siguientes:

**FALLO**

Que debo condenar y condeno a DON DIEGO HORNERO SOLANA Y DON MIGUEL ÁNGEL PELLICER, como autores criminalmente responsable de un delito leve de HURTO del artículo 234 CP, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad penal, imponiéndosele a cada uno de ellos la pena de 45 DÍAS DE MULTA CON CUOTA DIARIA DE 6 euros y responsabilidad personal subsidiaria prevista en el artículo 53 CP y pago de costas.

En vía de responsabilidad civil, ambos denunciados de forma conjunta y solidaria deberán indemnizar al establecimiento DIA de Suances en la cantidad de CIENTO CINCUENTA euros (150 euros).

Anótese lo oportuno de esta resolución en el Sistema de Registros Administrativos de Apoyo a la Administración de Justicia -SIRAJ-.

Notifíquese la presente sentencia al Ministerio Fiscal, a las partes personadas y a los ofendidos y perjudicados por la falta, aunque no se hayan mostrado parte en el procedimiento, haciéndoles saber que no es firme, cabiendo interponer contra la misma recurso de apelación en el plazo de los 5 días siguientes a su notificación, a presentar ante este mismo Juzgado. Asimismo, que los datos de carácter personal contenidos en ella, gozan de la protección prevista en el ordenamiento jurídico y que su uso cabe exclusivamente para las actuaciones procesales o materiales que puedan derivarse de la misma.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a MIGUEL ÁNGEL PELLICER SUAREZ, en ignorado paradero, libro el presente.

Torrelavega, 24 de febrero de 2020.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
María de los Ángeles Revilla Restegui.

2020/1878

CVE-2020-1878