sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

Ayuntamiento de Castro Urdiales
CVE-2020-6419 Aprobación definitiva del Reglamento regulador del Consejo Municipal Escolar. Expediente SEC/31/2020. Pág. 16111

Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera
CVE-2020-6418 Aprobación definitiva del Reglamento de Entidades Urbanísticas Colaboradoras. Expediente AYT/490/2020. Pág. 16116

Ayuntamiento de Santander
CVE-2020-6425 Aprobación definitiva de la modificación de diversas Ordenanzas Fiscales para 2020. Pág. 16119

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

Ayuntamiento de Comillas
CVE-2020-6426 Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Pág. 16127

Ayuntamiento de Reocín
CVE-2020-6444 Decreto 1490/2020 de delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Pág. 16128

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Torrelavega
CVE-2020-6434 Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de dos plazas de Oficial, reservadas a personal laboral. Expediente 2019/4297K. Pág. 16129
CVE-2020-6435 Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de una plaza de Conductor (Oficial), reservada a personal funcionario. Expediente 2018/6587Q. Pág. 16130
CVE-2020-6436 Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de tres plazas de Conductor (Oficial), reservadas a personal laboral. Expediente 2018/6472Q. Pág. 16131
CVE-2020-6437 Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de una plaza de Oficial Jardinero, reservada a personal funcionario. Expediente 2019/3652C. Pág. 16132

2.3.OTROS

Ayuntamiento de Los Tojos
CVE-2020-6454 Acuerdo de dedicación parcial de la Alcaldía-Presidencia. Pág. 16133

Ayuntamiento de Santoña
CVE-2020-6445 Información pública de la aprobación inicial del expediente de reestructuración y valoración del Departamento de la Policía Local. Pág. 16134

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

Ayuntamiento de Arredondo
CVE-2020-6468 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 6/2020. Pág. 16135
CVE-2020-6469 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 5/2020. Pág. 16136

Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso
CVE-2020-6453 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 16138

Ayuntamiento de Los Tojos
CVE-2020-6452 Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020. Pág. 16140

Ayuntamiento de San Felices de Buelna
CVE-2020-6461 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 5/2020. Pág. 16141

Mancomunidad de Servicios Siete Villas
CVE-2020-6423 Exposición pública de la cuenta general de 2019. Pág. 16142

Junta Vecinal de Llerana
CVE-2020-6448 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 16143

Concejo Abierto de Reinosilla
CVE-2020-6427 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 16144
CVE-2020-6428 Exposición pública de la cuenta general de 2019. Pág. 16145

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

Ayuntamiento de Liérganes
CVE-2020-6432 Aprobación y exposición pública del padrón de la Tasa de Asistencia Domiciliaria del mes de septiembre de 2020, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 16146

Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera
CVE-2020-6417 Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos a Través de las Aceras y Reserva de la Vía Pública para Aparcamientos de 2020, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente AYT/951/2020. Pág. 16147

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

Consejería de Empleo y Políticas Sociales
CVE-2020-6421 Notificación de Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales, en relación con las subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012. Mensualidad de junio de 2020. Pág. 16148
CVE-2020-6422 Notificación de Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales, en relación con las subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012. Mensualidad de julio de 2020. Pág. 16151

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

Ayuntamiento de Comillas
CVE-2020-6240 Información pública del texto inicial del convenio urbanístico. Pág. 16154

Ayuntamiento de Santa María de Cayón
CVE-2020-6440 Información pública de solicitud de autorización de construcción en suelo rústico para cambio de uso y ampliación de edificación aislada en zona rústica de Esles de Cayón. Expediente 489/2020. Pág. 16155

Ayuntamiento de Villaescusa
CVE-2020-6420 Concesión de licencia de primera utilización de 10 viviendas unifamiliares sitas en barrio de Merecía. Expediente 148/2000. Pág. 16156

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

Consejería de Empleo y Políticas Sociales
CVE-2020-6439 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., para el periodo 2019-2023. Pág. 16157

7.5.VARIOS

Ayuntamiento de Santander
CVE-2020-6402 Información pública de solicitud de licencia de actividad para garaje comunitario en la calle Padre Carballo, 65, barrio Primero de Mayo. Expediente 70942/2018. Pág. 16240

Ayuntamiento de Torrelavega
CVE-2020-6146 Información pública de solicitud de licencia de actividad para la instalación de una actividad de hotel con cafetería, salón de banquetes y usos múltiples en barrio Miravalles, 9. Expediente 2019/11049Y (C.A. 16/19). Pág. 16241

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander
CVE-2020-6430 Nuevo señalamiento en procedimiento ordinario 486/2019. Pág. 16242

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 7 de Torrelavega
CVE-2020-5883 Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 80/2019. Pág. 16243

1.DISPOSICIONES GENERALES

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2020-6419 *Aprobación definitiva del Reglamento regulador del Consejo Municipal Escolar. Expediente SEC/31/2020.*

El Pleno del Ayuntamiento de Castro Urdiales, en virtud de acuerdo adoptado en sesión ordinaria de fecha 30 de junio de 2020, aprobó inicialmente el Reglamento regulador del "Consejo Municipal Escolar".

Sometido el expediente a información pública, habiéndose insertado anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria número 130, de fecha 8 de julio de 2020, en el Tablón de Anuncios y en la página web municipal, y no habiéndose presentado reclamaciones ni sugerencias, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo reseñado.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, se hace público en el Anexo adjunto el texto íntegro del citado Reglamento, entrando en vigor una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 del citado texto legal.

Contra el presente acuerdo, al amparo de lo previsto los artículos 10.1.b) y 46.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Cantabria, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

ANEXO

REGLAMENTO REGULADOR DEL "CONSEJO MUNICIPAL ESCOLAR"

PREÁMBULO

I

El presente Reglamento establece en el Ayuntamiento de Castro Urdiales un Consejo Sectorial que llevará por nombre "Consejo Municipal Escolar".

El Ayuntamiento tiene potestad para crear órganos sectoriales de conformidad con lo previsto en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización y de acuerdo con lo establecido en los artículos 130 y 131 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

La norma se enmarca en la necesidad de dotar a la organización de un marco jurídico propio que complemente, desarrolle y adecue las disposiciones normativas básicas a su propia estructura organizativa para favorecer la implantación y puesta en marcha de un Consejo Sectorial de participación ciudadana y de las asociaciones o entidades relacionadas con la enseñanza.

El Consejo Municipal Escolar será el órgano en el que se instrumente la participación y coordinación de todas las personas o entidades implicadas o relacionadas con la enseñanza pública o concertada, en todos los niveles, en todos aquellos asuntos y materias que de una forma directa o indirecta inciden en la defensa, protección y mejora de la educación dentro del municipio de Castro Urdiales.

En términos generales el Consejo tendrá los siguientes objetivos: Desarrollar y potenciar la educación en todo el término municipal; informar de los asuntos de interés general que tramitados en el Ayuntamiento que puedan ser de interés del Consejo, con especial incidencia en los tratados en las Comisiones de Educación; proponer directrices en materia de planificación

CVE-2020-6419

educativa en el municipio; coordinación de las actuaciones comunes entre el Ayuntamiento y los grupos educativos de forma que se establezcan cauces de colaboración entre ellos; informar de los asuntos tratados con administraciones públicas y entidades privadas, en el ámbito de la educación; participar en la gestión y programación de actividades de culturales y cualesquiera otros que puedan contribuir al desarrollo y mejora de la educación del municipio de Castro Urdiales.

La futura norma tiene por objeto la regulación de los aspectos esenciales para el correcto funcionamiento del Consejo, y en particular su composición, organización, funcionamiento y ámbito de actuación.

II

Ha de resaltarse, como antecedentes existentes en este Ayuntamiento para el establecimiento o creación de un órgano de esta naturaleza dos acuerdos plenarios.

En primer lugar, el 7 de marzo de 1997, el Pleno acordó la aprobación de los Estatutos del Consejo Municipal de Educación y Cultura. El órgano entonces creado no ha tenido actividad alguna en los últimos años.

Por otra parte, mediante acuerdo plenario de fecha 30 de octubre de 2019, se aprobó la Moción para iniciar los trámites necesarios para la constitución del Consejo Escolar Municipal de Castro Urdiales.

III

La norma, integrada por once artículos se estructura en tres capítulos: el primero contiene las disposiciones de carácter general, el segundo la composición y el tercero se refiere al funcionamiento.

La parte final de la norma está compuesta por una disposición adicional y una disposición final.

La disposición adicional establece la supresión del "Consejo Municipal de Educación y Cultura" creado mediante acuerdo plenario de 7 de marzo de 1997.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y, en particular, a los principios de necesidad y eficacia. Se considera que este es el instrumento más adecuado para su regulación ya que esta materia se regulaba anteriormente en un acuerdo plenario.

Igualmente, se adecúa al principio de proporcionalidad, en la medida en que la norma contiene las medidas imprescindibles para el fin que se persigue.

De acuerdo con el principio de seguridad jurídica, la norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

De acuerdo con el principio de transparencia, en la elaboración de la norma, se han seguido todos los trámites de participación y audiencia que establece la normativa aplicable.

De conformidad con el principio de eficiencia, se reducen al máximo las cargas administrativas y se racionalizan los recursos públicos en el funcionamiento del órgano.

El proyecto normativo se ha sometido a trámite de consulta pública, mediante Decreto de Alcaldía 481/2020, de 18 de febrero, sin que se hayan recibido aportaciones.

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Establecimiento del Consejo Municipal Escolar.

Se establece en el Ayuntamiento de Castro Urdiales el Consejo Sectorial denominado "Consejo Municipal Escolar".

CVE-2020-6419

Artículo 2. Objeto.

El Consejo es el órgano en el que se instrumenta la participación y coordinación de las personas o entidades implicadas o relacionadas con la enseñanza pública o concertada, en los asuntos y materias que de forma directa o indirecta inciden en la defensa, protección y mejora de la educación dentro del municipio de Castro Urdiales.

Artículo 3. Régimen jurídico.

El Consejo se regirá por lo dispuesto en el presente Reglamento, así como por las restantes disposiciones normativas que resulten de aplicación.

Artículo 4. Funciones.

El Consejo es un órgano sin atribuciones resolutorias y desarrollará exclusivamente funciones de informe y, en su caso, propuesta, en relación con las iniciativas municipales relativas o vinculadas a la educación.

Artículo 5. Fines.

Son fines del Consejo:

a) Promover medidas para la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.

b) Promover medidas para la correcta conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial

c) Estudio, análisis y propuesta de mejora de la programación educativa en el término municipal, de la oferta de escolarización y de los recursos humanos y materiales asignados a los centros educativos.

d) Promover actividades complementarias o extraescolares, así como la utilización compartida de instalaciones educativas.

e) Propuestas de cooperación y colaboración con las Administraciones Educativas correspondientes, en el desarrollo de la educación en todo el término municipal.

f) Promover la coordinación de las actuaciones comunes entre el Ayuntamiento y los grupos educativos de la localidad de forma que se establezcan cauces de colaboración entre ellos.

g) Proponer medios de colaboración en la gestión y programación de actividades culturales relacionadas con la educación.

h) Cualesquiera otros que puedan contribuir al desarrollo y mejora de la educación en el municipio de Castro Urdiales.

Artículo 6. Actuación a propia iniciativa o a petición razonada.

Las propuestas e informes evacuadas en el seno del Consejo podrán elaborarse por iniciativa del propio órgano o, a petición razonada de otros órganos municipales.

La petición no vincula al Consejo para evacuar informe o propuesta, si bien deberá comunicar al órgano que la hubiera formulado los motivos por los que, en su caso, no procede la actuación.

CAPÍTULO II
Composición

Artículo 7. Composición.

1. El Consejo Municipal Escolar estará constituido por el Presidente, los Consejeros y el Secretario.

CVE-2020-6419

2. El Alcalde ostenta la presidencia del Consejo, siendo delegable en cualquier miembro de la Corporación, mediante Decreto de Alcaldía.

3. Serán Consejeros del Consejo Municipal Escolar de Castro Urdiales:

a) Un concejal en representación de cada grupo político municipal.

b) Un representante designado por cada centro educativo del municipio, público o concertado.

c) Un representaste del Centro de educación de personas adultas.

d) Un representante designado por cada asociación de madres y padres de los centros educativos.

CAPÍTULO III
Funcionamiento

Artículo 8. Sesiones.

1. El Consejo Municipal Escolar celebrará sesiones ordinarias en los meses de septiembre y mayo.

2. Se faculta a la Presidencia para, por causa justificada, variar la fecha de celebración de la sesión ordinaria, adelantando o retrasando su celebración.

3. Corresponde a la Presidencia convocar las sesiones del Consejo.

4. Son sesiones extraordinarias aquellas que convoque la Presidencia con tal carácter por iniciativa propia o a solicitud de la mayoría absoluta de los miembros del Consejo. Tal solicitud deberá hacerse por escrito razonando el asunto o asuntos que la motiven. La convocatoria del Consejo no podrá demorarse por más de quince días hábiles desde que fuera solicitada.

Artículo 9. Convocatoria y orden del día.

1. A la convocatoria de las sesiones se acompañará el orden del día comprensivo de los asuntos a tratar con el suficiente detalle y los borradores de actas de sesiones anteriores que deban ser aprobados en la sesión.

2. La convocatoria, orden del día y borradores de actas serán notificados a las miembros del Consejo a través de medios electrónicos; se establece como medio preferente el correo electrónico.

3. Entre la convocatoria y la celebración de la sesión no podrán transcurrir menos de dos días hábiles.

4. El orden del día de las sesiones del Consejo será fijado por la Presidencia asistida por la Secretaría. La Presidencia podrá recabar la asistencia o colaboración de los miembros de dicho órgano para la fijación del orden del día.

5. Los miembros del Consejo podrán solicitar a la Presidencia, por conducto de la Secretaría, la inclusión de un asunto en el orden del día, motivando la misma con propuesta escrita del asunto a tratar.

6. En el orden del día de las sesiones ordinarias se incluirá siempre el punto de ruegos y preguntas.

Artículo 10. Desarrollo de la sesión.

1. Las sesiones del Consejo podrán celebrarse de forma presencial o a distancia a través de medios telemáticos.

2. Las sesiones del Consejo no serán públicas, sin perjuicio de la publicidad y comunicación, en su caso, de los acuerdos adoptados.

3. Para la válida constitución del Consejo se requiere la asistencia, en primera convocatoria, de la mayoría absoluta de miembros, debiendo asistir en todo caso la Presidencia. Si no exis-

CVE-2020-6419

tiera quórum, se constituirá en segunda convocatoria, una hora después de la señalada para la primera, siendo suficiente la asistencia de la Presidencia y cuatro consejeros. Se requiere la presencia del Secretario, o de quien le supla, en ambos casos.

4. La Presidencia dirige y ordena a su prudente arbitrio los debates en el seno del Consejo.

5. La Presidencia podrá requerir la presencia de miembros de la corporación no pertenecientes al Consejo, o de personal al servicio de la entidad local, al objeto de informar en lo relativo al ámbito de sus actividades.

6. Los informes y propuestas se adoptarán por mayoría simple de los miembros del Consejo.

7. El Secretario podrá intervenir por razón de su cargo, pero no tendrá voto.

Artículo 11. Actas.

1. De cada sesión que celebre el Consejo se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, referencia a las personas que intervienen en los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los informes y propuestas adoptados.

2. Las sesiones del Consejo se grabarán en audio o vídeo. El fichero resultante de la grabación se incorporará al expediente de la sesión y acompañará al acta de la sesión, sin necesidad de hacer constar en ella los puntos principales de las deliberaciones.

3. El Secretario elaborará el acta con el visto bueno de la Presidencia.

4. Cuando un miembro del Consejo pretenda la transcripción íntegra de su intervención en el acta, remitirá escrito de la misma a la Secretaría del órgano con anterioridad a la celebración de la sesión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Supresión de órganos

Queda suprimido el "Consejo municipal de educación y cultura" creado por acuerdo plenario de fecha 7 de marzo de 1997.

DISPOSICIÓN FINAL

Entrada en vigor

El presente Reglamento, aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Castro Urdiales en sesión ordinaria de fecha 30 de junio de 2020, entrará en vigor una vez publicado su texto completo en el Boletín Oficial de Cantabria y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Castro Urdiales, 26 de agosto de 2020.

La alcaldesa,

Susana Herrán Martín.

2020/6419

CVE-2020-6419

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2020-6418 *Aprobación definitiva del Reglamento de Entidades Urbanísticas Colaboradoras. Expediente AYT/490/2020.*

Habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente de fecha 3 de julio de 2020, el texto del Reglamento de Entidades Urbanísticas Colaboradoras.

Visto que el expediente, relativo a la aprobación inicial ha permanecido expuesto al público por plazo de 30 días, mediante anuncio en el tablón de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria nº 133, de fecha lunes, 13 de julio de 2020, sin que durante dicho plazo se haya presentado alegación alguna.

Por lo que, mediante Resolución de Alcaldía, nº de ref. 824/2020, de fecha 28 de agosto de 2020, se eleva a definitivo el acuerdo provisional, procediéndose a la publicación íntegra del texto de la modificación de la Ordenanza citada.

Contra el mismo, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

REGLAMENTO DE ENTIDADES URBANÍSTICAS COLABORADORAS DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA -CANTABRIA-

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y regulación jurídica.

La presente Ordenanza tiene por objeto regular el funcionamiento del Registro Municipal de Entidades Urbanísticas Colaboradoras del Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera (Cantabria), así como el Libro-Registro que sirve de soporte físico al mismo.

Este Registro se crea en virtud de lo establecido en el artículo 119 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y de los artículos 24 y siguientes del Real Decreto 3.288/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana.

Artículo 2.- Ámbito territorial de aplicación.

La presente Ordenanza se aplicará en el término municipal de San Vicente de la Barquera.

Artículo 3.- Naturaleza.

El Registro de Entidades Urbanísticas Colaboradoras tiene la consideración de registro administrativo, de carácter público, y está constituido por todas aquellas entidades urbanísticas colaboradoras que se constituyan en este municipio.

El Registro Municipal es único e independiente de cualquier otro, sin perjuicio del recíproco deber de intercambio de documentación e información con otros Registros de igual índole.

CAPÍTULO II.- REGISTRO DE ENTIDADES URBANÍSTICAS COLABORADORAS

Artículo 4.- Inscripciones.

1.- En el Registro se inscribirán los datos identificativos de las entidades urbanísticas colaboradoras solicitantes.

CVE-2020-6418

Asimismo, deberán inscribirse los acuerdos de constitución de la Entidad, así como sus Estatutos y sus bases de actuación.

2.- Al margen de cada inscripción se hará constar la fecha en la que se realiza la misma y la fecha de comunicación.

3.- Todas las inscripciones se numerarán según su fecha.

4.- El Ayuntamiento dará cuenta de la inscripción a la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 5.- Organización.

1.- El Registro estará constituido por hojas registrales numeradas correlativamente. Se abrirá una hoja registral para cada una de las Entidades Urbanísticas Colaboradoras objeto de inscripción.

2.- Cada hoja registral estará dividida en cinco secciones:

a) Datos identificativos.

b) Objeto.

c) Acuerdos de constitución.

d) Estatutos.

e) Otros.

3.- Las secciones podrán, a su vez, subdividirse en apartados.

Artículo 6.- Procedimiento para la inscripción en el Registro.

1.- Las inscripciones en el Registro de Entidades Urbanísticas colaboradoras se practicarán de oficio por el órgano responsable del Registro a la vista de la documentación presentada por el solicitante. No obstante, el solicitante comunicará directamente al órgano responsable del Registro cualquier variación que afecte a los datos recogidos en el Registro.

2.- La información será remitida al órgano responsable del Registro de forma que consten en la misma todos los datos que deban ser objeto de inscripción según la presente Ordenanza.

3.- El Ayuntamiento dará cuenta de la inscripción a la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 7.- Efectos.

La personalidad jurídica de las entidades urbanísticas colaboradoras se entenderá adquirida a partir del momento de su inscripción en el correspondiente Registro.

Artículo 8.- Cancelación de la inscripción.

Se practicará la cancelación de la inscripción de las entidades urbanísticas colaboradoras, cuando por cualquier circunstancia se produzca la total y definitiva pérdida de las condiciones exigidas por la Ley.

Artículo 9.- Publicidad.

1.- El Registro tiene carácter público, y el acceso al mismo se producirá de conformidad con lo previsto en el artículo 13 y ss de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la LOPD, Ley de Protección de Datos de Carácter Personal 3/2018, de 5 de diciembre, Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

2.- El acceso al Registro podrá realizarse de forma directa, mediante la exhibición de su contenido o mediante la expedición de certificaciones o copias auténticas, siempre en los términos y con respeto al punto primero establecido.

CVE-2020-6418

3.- La expedición de certificaciones, copias auténticas y demás funciones de fe pública respecto del Registro, se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en el RD Legislativo 781/1992, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local y en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

4.- La consulta del Registro no habilita, en ningún caso, para el tratamiento posterior de los datos o su inclusión en un fichero a los efectos de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal 3/2018, de 5 de diciembre, Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En lo no previsto en la presente Ordenanza se aplicará la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el RD 3288/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones P. Así como demás legislación concordante.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La presente Ordenanza, aprobada inicialmente por acuerdo plenario, sesión extraordinaria y urgente de fecha 3 de julio de 2020, de fecha entrará en vigor tras su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, una vez transcurrido el plazo dispuesto en los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

San Vicente de la Barquera, 28 de agosto de 2020.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2020/6418

CVE-2020-6418

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2020-6425 *Aprobación definitiva de la modificación de diversas Ordenanzas Fiscales para 2020.*

El Ayuntamiento en Pleno, en sesión celebrada el día 6 de julio de 2020, adoptó los acuerdos siguientes:

PRIMERO.- Aprobar provisionalmente y de forma definitiva para el caso de que no se presenten reclamaciones, durante el plazo de exposición al público, la modificación de las ordenanzas fiscales que a continuación se indican:

ORDENANZAS FISCALES DE IMPUESTOS:

2-I.- Impuesto sobre Actividades Económicas.

ORDENANZAS FISCALES DE TASAS:

1-T.- Tasa por licencias Urbanísticas, Control, Comunicaciones Previas, Prestación de Servicios Urbanísticos y Cartográficos.

5-T.- Tasa por la Prestación del Servicio de Recogida de Basuras.

9-T.- Tasa por la Utilización Privativa o por el Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local.

SEGUNDO.- Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, en un diario de los de mayor difusión de la comunidad autónoma y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO.- Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 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".

El citado Acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 132 del día 10 de julio de 2020, en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, y publicado en el "Diario Montañés" y en el "Diario Alerta".

El plazo de exposición al público finalizó el día 24 de agosto de 2020.

Durante el periodo de exposición al público no se han presentado reclamaciones.

Por lo que en cumplimiento del artículo 17.3 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, se eleva a definitivo el Acuerdo del Pleno de fecha 6 de julio de 2020 de aprobación provisional, y se procede a la publicación del texto íntegro de las modificaciones aprobadas de las siguientes Ordenanzas Fiscales:

ORDENANZAS FISCALES DE IMPUESTOS:

2-I.- Impuesto sobre Actividades Económicas.

CVE-2020-6425

ORDENANZAS FISCALES DE TASAS:

1-T.- Tasa por Licencias Urbanísticas, Control, Comunicaciones Previas, Prestación de Servicios Urbanísticos y Cartográficos.

5-T.- Tasa por la Prestación del Servicio de Recogida de Basuras.

9-T.- Tasa por la Utilización Privativa o por el Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local.

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el texto íntegro de los acuerdos de modificación que figuran como anexo a este anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento, significando que contra dichos acuerdos los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo, a partir de la publicación del presente anuncio, en la forma y plazo que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Santander, 28 de agosto de 2020.

El concejal delegado de Economía, Hacienda, Patrimonio y Compras,

Victoriano González Huergo.

ANEXO

ACUERDO DE MODIFICACIÓN

ORDENANZA FISCAL Nº 2-I

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

(Ejercicio 2020)

Uno: Se aprueba la Disposición Transitoria Primera, quedando redactada como sigue:

"Al objeto de tener en cuenta las consecuencias de la suspensión y limitación de actividades empresariales contenidas en el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el Estado de Alarma, sus prórrogas y normativa de desarrollo, dictadas para hacer frente al estado de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, en el momento de aprobar la matrícula o, en su caso, la lista cobratoria del impuesto de actividades económicas del ejercicio 2020:

Tendrán derecho a una reducción del 25% de la cuota municipal de este impuesto todos los sujetos pasivos que figuren o deban figurar en la matrícula fiscal del impuesto por realizar actividades empresariales cuyo devengo tenga lugar el 1 de enero de 2020 y no hayan presentado la baja con efectos 1 de julio del año 2020.

Igualmente, se practicará la reducción del 25% a los sujetos pasivos que hayan presentado el alta con efectos entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020.

La reducción se practicará de oficio, siempre que sea posible, en el momento de aprobar la matrícula fiscal, o en su caso la lista cobratoria del Impuesto.

Las actividades empresariales a las que se les aplicará la reducción son las contenidas en los siguientes epígrafes:

Epígrafe, grupo o agrupación:

Agrupación 61. Comercio al por mayor. Todos los grupos y epígrafes que integran la Agrupación.

Agrupación 62. Recuperación de productos. Todos los grupos y epígrafes que integran la Agrupación.

Agrupación 63. Intermediarios del comercio. Todos los grupos y epígrafes que integran la Agrupación.

CVE-2020-6425

Agrupación 64. Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabacos, realizado en establecimientos permanentes, los siguientes grupos y epígrafes:

644.3 Comercio al por menor de productos de pastelería, bollería y confitería.

644.4 Comercio al por menor de helados.

644.5 Comercio al por menor de bombones y caramelos.

645 Comercio al por menor de vinos y bebidas de todas clases.

Agrupación 65. Comercio al por menor de productos industriales no alimenticios realizado en establecimientos permanentes. Todos los grupos y epígrafes que integran la agrupación, a excepción del epígrafe 652.1 Farmacias: comercio al por menor de medicamentos productos sanitarios y de higiene personal.

Agrupación 66. Comercio mixto o integrado; comercio al por menor fuera de un establecimiento comercial permanente (ambulancia, mercadillos y mercados ocasionales o periódicos); comercio en régimen de expositores en depósito y mediante aparatos automáticos; comercio al por menor por correo y catálogo de productos diversos. Todos los grupos y epígrafes que integran la Agrupación.

Agrupación 67. Servicio de alimentación. Los siguientes grupos y epígrafes:

671. Servicios en restaurantes. Todos los epígrafes.

672. Servicios en cafeterías. Todos los epígrafes.

673. De cafés y bares, con y sin comida. Todos los epígrafes.

674. Especiales de restaurante, cafetería y café-bar. Los siguientes epígrafes:

Epígrafe 674.5. Servicios que se prestan en sociedades, círculos, casinos, clubes y establecimientos análogos.

Epígrafe 674.6. Servicios establecidos en teatros y demás espectáculos que únicamente permanecen abiertos durante las horas del espectáculo, excepto los bailes y similares.

676. Servicios en chocolaterías, heladerías y horchaterías. Todos los epígrafes.

677. Servicios prestados por los establecimientos clasificados en los grupos 671, 672, 673, 681 y 682 de las agrupaciones 67 y 68, realizados fuera de dichos establecimientos. Otros servicios de alimentación. Los siguientes epígrafes:

Epígrafe 677.9. Otros servicios de alimentación propios de la restauración (catering).

Agrupación 68. Servicio de hospedaje. Todos los grupos completos.

Agrupación 75. Actividades anexas a los transportes. Los siguientes grupos:

755. Agencia de Viajes.

Agrupación 96. Servicios recreativos y culturales. Los siguientes grupos y epígrafes:

961. Producción y servicios relacionados con la misma de películas cinematográficas (incluso video). Todos los epígrafes.

962. Distribución de películas cinematográficas y vídeos. Todos los epígrafes.

963. Exhibición de películas cinematográficas y vídeos. Los siguientes epígrafes:

Epígrafe 963.1. Exhibición de películas cinematográficas y videos.

965. Espectáculos (excepto cine y deportes). Todos los epígrafes.

966. Bibliotecas, archivos, museos, jardines botánicos y zoológicos. Todos los epígrafes.

967. Instalaciones deportivas y escuelas y servicios de perfeccionamiento del deporte. Todos los epígrafes.

968. Espectáculos deportivos. Todos los epígrafes.

969. Otros servicios recreativos, n.c.o.p. Los siguientes epígrafes:

969.1 Salas de baile y discotecas.

969.2 Casinos de juego.

969.3 Juego de bingo.

CVE-2020-6425

969.5 Juegos de billar, ping-pong, bolos y otros.

969.6 Salones recreativos y de juego.

Agrupación 97: Servicios personales:

972. Salones de peluquería e institutos de belleza. Todos los epígrafes.

973. Servicios fotográficos, máquinas automáticas fotográficas y servicios de fotocopias. Todos los epígrafes.

Agrupación 98: Parques de recreo, ferias y otros servicios relacionados con el espectáculo, los siguientes epígrafes:

989. Otras actividades relacionadas con el espectáculo y el turismo. Organización de congresos, parques o recintos feriales. Todos los epígrafes.

El plazo de ingreso en periodo voluntario, exclusivamente para este ejercicio 2020, será desde el día 20 de septiembre al día 20 de noviembre. Las cuotas que estén domiciliadas pasarán al cobro el día 20 de noviembre.

Dos: Se suprime el segundo párrafo de la Disposición Derogatoria que quedando redactada como sigue:

"Se deroga el apartado c) del artículo 13.2 (que regula los plazos de ingreso del I.A.E.) de la Ordenanza General de Recaudación de los Tributos y Otros Ingresos de derecho público local".

Tres: Se aprueba una Disposición Final, que queda redactada como sigue:

"La presente modificación de la Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y se mantendrá vigente hasta su modificación o derogación expresa".

ACUERDO DE MODIFICACIÓN

ORDENANZA Nº 1-T

TASA POR LICENCIAS URBANÍSTICAS, CONTROL, COMUNICACIONES PREVIAS, PRESTACIÓN DE SERVICIOS URBANÍSTICOS Y CARTOGRÁFICOS

(Ejercicio 2020)

PRIMERO: Se modifica el artículo 6 que regula la "Cuota Tributaria" que queda como sigue:

1. Licencias, control, comunicaciones previas y órdenes de ejecución de obras:

a) La cuota tributaria resultará de aplicar a la base imponible el tipo del 2%. Si la cuota resultante fuere inferior a 30 euros, se aplicará como cuota mínima la cantidad de 30 euros.

b) El tipo establecido en el apartado anterior se verá reducido en un 50% en los siguientes casos:

b.1) Solicitudes de licencias de obra, declaración responsable o comunicación previa de obra para el acondicionamiento de locales que estén afectos a una actividad económica y/o comercial, aplicándose como cuota mínima la cantidad de 30,00 euros.

b.2) Realización de obras de mejora y ampliación de instalaciones interiores de suministro de agua, amparadas por la Ordenanza de Ayudas para la realización de Obras de Mejora y Ampliación de Instalaciones Interiores de Suministro de Agua.

Si la cuota resultante fuere inferior a 30 euros, se aplicará como cuota mínima la cantidad de 30 euros.

c) La cuota tributaria exigida será de 30 euros para las siguientes obras y actuaciones urbanísticas:

1. Realización de construcciones, instalaciones u obras por la Iglesia Católica y las Asociaciones confesionales no católicas legalmente reconocidas destinadas al culto.

CVE-2020-6425

2. Realización de construcciones, instalaciones u obras por entidades acogidas al régimen fiscal de entidades sin fines lucrativos según los requisitos establecidos en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, para el cumplimiento de sus fines e inscritas en el Registro correspondiente.

3. Segregaciones y agrupaciones de fincas que tengan por causa la ley, planes de urbanismo, carreteras u otras ajenas a la voluntad del propietario.

4. Obras de mantenimiento y rehabilitación de fachadas completas.

5. Las obras necesarias para la eliminación de barreras arquitectónicas en viviendas preexistentes.

6. Construcción de viviendas protegidas.

7. Obras de rehabilitación de edificios incluidos dentro Áreas declaradas de Rehabilitación Integral, o por programas de fomento de la regeneración y renovación urbana

8. Obras que mejoren la eficiencia energética y la sostenibilidad, en concreto las obras que mejoren la envolvente térmica del edificio para reducir su demanda energética.

Estas actuaciones deben mejorar la calificación energética total del edificio en, al menos, 1 letra medida en la escala de emisiones de dióxido de carbono (kg CO2/m2 año), con respecto a la calificación energética inicial del edificio.

2. Prestación de servicios de carácter urbanístico.

a) Por cada ficha urbanística o informe urbanístico: 73,00 euros.

b) Cédulas de habitabilidad: 11,00 euros/u.

c) Segregaciones y agrupaciones de fincas, incluso en terreno no urbanizable, cuando las fincas segregadas tengan una dimensión inferior a la mínima establecida por la legislación agraria: 0,070 euros/m2.

En las segregaciones se tendrá en cuenta la superficie de la finca matriz y en las agrupaciones la superficie de la finca resultante. La cuota mínima será de 38,00 euros. La cuota máxima por cada segregación tendrá como límite la cantidad de 3.500,00 euros.

Por autorización administrativa de constitución o modificación de régimen de propiedad horizontal y complejo inmobiliario: 50,00 euros/unidad resultante.

d) Tramitación Delimitación de Unidades de Ejecución: 0,070 euros/m2 construido computable en la unidad de ejecución.

e) Tramitación de Estatutos y Bases de Actuación de las Juntas de Compensación: 0,036 euros/m2 construido computable en la unidad de ejecución.

f) Tramitación de Proyectos de Compensación y Reparcelación: 0,070 euros/m2 construido computable en la unidad de ejecución.

g) Tramitación de Modificaciones del Planeamiento y Planes de Desarrollo: 0,070 euros/m2 construido computable en el planeamiento.

h) Tramitación de expedientes de expropiación forzosa de iniciativa particular: 100,00 euros por parcela a expropiar.

i) Por vista de expediente finalizado y archivado: 20,00 euros.

3. Proyectos de Urbanización: El 2% del presupuesto general total de ejecución material del proyecto.

4. Cartografía:

a) Hoja normalizada 1/500 formato digital: 35,00 euros.

b) Hoja Escala 1/500 ploteada a color: 10,00 euros.

c) Hoja Escala 1/500 copia B/N: 3,50 euros.

d) Venta CD Plan General de Ordenación Urbana: 70,00 euros.

5. Tasa de Cartografía, en concepto de mantenimiento de la cartografía, verificación de la cartografía aportada por el promotor y comprobación de replanteos cartográficos, utilización y reposición de puntos de la red cartográfica municipal de Santander; se evalúa en 3,50 euros/

CVE-2020-6425

Ha del área que abarque el proyecto de edificación con un mínimo de 35,00 euros que se abonarán en la autoliquidación previa a la tramitación del expediente de licencia de obras.

6. Tramitación de expedientes de cálculo de beneficios fiscales para la descalificación de viviendas de protección oficial, 100,00 euros por vivienda.

SEGUNDO: Se da nueva redacción el artículo 8 "Exenciones y bonificaciones", que queda redactado de la siguiente manera:

No se concederán más exenciones o bonificaciones que las expresamente previstas en las leyes o las derivadas de la aplicación de los Tratados Internacionales.

TERCERO: Se da nueva redacción el artículo 9 "Gestión Tributaria" que queda como sigue:

1. La Tasa se exigirá en régimen de autoliquidación, debiendo el sujeto pasivo, en el momento de presentar la correspondiente solicitud, acreditar el ingreso del importe total de la deuda tributaria.

2. Las personas interesadas en la aplicación de las tarifas y cuotas reducidas establecidas en el artículo 6 de esta Ordenanza, deberán acreditar suficientemente las circunstancias que les dan derecho a su aplicación.

3. En los casos en que las licencias sean solicitadas por Administraciones Públicas y Organismos Oficiales en régimen de derecho administrativo, quedan eximidos de la obligación de abonar la autoliquidación en el momento de presentar la correspondiente solicitud, sin perjuicio de la liquidación que será practicada posteriormente. Asimismo, quedan obligados a facilitar la documentación que permita la identificación del contratista de las obras, en su condición de sustituto del contribuyente. En estos casos los plazos de pago comenzarán a contar desde la notificación de la liquidación.

4. La autoliquidación presentada tendrá carácter provisional y se determinará la base imponible de la tasa en función del presupuesto aportado por los interesados, siempre que el mismo hubiere sido visado por el Colegio Oficial correspondiente; en otro caso, la base imponible será determinada por los técnicos municipales, de acuerdo con el coste estimado del proyecto.

5. En caso de que se modifique el proyecto y hubiere incremento del presupuesto, una vez aceptada la modificación, se deberá presentar autoliquidación complementaria por la diferencia entre el presupuesto inicial y el modificado.

6. Finalizadas las obras, en el caso de obra mayor siempre, y en las menores y comunicadas si el coste de la obra es mayor o menor que el autoliquidado en el inicio, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la terminación de las mismas, deberán los sujetos pasivos presentar en el Servicio de Inspección de Tributos declaración con comunicación de fin de obra, en los mismos términos que se indica para el ICIO, a efectos de realizar la comprobación definitiva del coste de las obras.

7. El Servicio de Inspección de Tributos podrá solicitar otra documentación y realizar las inspecciones y comprobaciones por los medios habilitados por la normativa para ello. Y mediante la oportuna comprobación administrativa, modificará, en su caso, la base imponible declarada, practicando la correspondiente liquidación definitiva, y exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad que corresponda.

CUARTO: Se modifica el artículo 10 "Renuncia y denegación" que queda como sigue:

1. Si el interesado, desiste de la solicitud con anterioridad al otorgamiento de la licencia o autorización y sin que las obras se hubieran comenzado, se procederá, a instancia del sujeto pasivo, a la devolución del 80% de la tasa abonada, quedando el resto a favor del Ayuntamiento con un mínimo de 30,00 euros.

2. Si el interesado, renuncia a la licencia concedida o autorización, sin que las obras se hubieran comenzado, se procederá, a instancia del sujeto pasivo, a la devolución del 25% de la tasa abonada, quedando el resto a favor del Ayuntamiento con un mínimo de 30,00 euros.

CVE-2020-6425

3. La denegación de la licencia dará derecho a solicitar la devolución del 75% del importe de la tasa, quedando el resto a favor del Ayuntamiento con un mínimo de 30,00 euros.

QUINTO: Se modifica el artículo 11 "Caducidad" que queda como sigue:

Toda licencia caducará, de no haberse comenzado las obras, a los seis meses de su concesión, exceptuándose aquellos permisos concedidos por la Alcaldía para obras de tramitación abreviada que caducarán a los dos meses. La caducidad deberá declararse expresamente.

SEXTO: Se aprueba la Disposición Transitoria Primera, quedando redactada como sigue:

Con motivo de la situación excepcional de crisis sanitaria provocada por el COVID-19, y con objeto de dinamizar la actividad urbanística, el tipo establecido en el apartado 1.a) del artículo 6, se verá reducido al 1,5% para el cálculo de la cuota tributaria de la tasa de aquellas solicitudes de licencias, declaraciones responsables o comunicaciones previas que se presenten desde la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza hasta el 31 de diciembre de 2021.

SÉPTIMO: Se modifica la Disposición Final Segunda, que queda como sigue:

"La presente modificación de la Ordenanza Fiscal entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y se mantendrá vigente hasta su modificación o derogación expresa."

ACUERDO MODIFICACIÓN
ORDENANZA Nº 5-T
TASA POR PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS
(Ejercicio 2020)

Uno: Se aprueba la Disposición Transitoria Primera, que queda redactada de la siguiente manera:

"Como consecuencia de la situación excepcional motivada por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la declaración del Estado de Alarma y sus sucesivas prórrogas, con efectos exclusivos para el período impositivo 2020, las tarifas por prestación del servicio de Basuras de los epígrafes incluidos en la Tarifa 2 (Alojamientos) y Tarifa 3 (Locales de Negocio) del Artículo 7, se reducirán en un 50% en la tasa devengada en el tercer trimestre y en un 25% en la devengada en el cuarto trimestre.

Dos: Se modifica la Disposición Final Segunda que queda como sigue:

"La presente modificación de la Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y tendrá efectos a partir del 1 de julio de 2020".

ACUERDO MODIFICACIÓN
ORDENANZA Nº 9-T
TASA POR LA UTILIZACIÓN PRIVATIVA O POR EL APROVECHAMIENTO ESPECIAL DEL DOMINIO PÚBLICO LOCAL
(Ejercicio 2020)

Uno: Se añade la Disposición Transitoria Segunda, que queda redactada de la siguiente manera:

"Como consecuencia de la situación excepcional motivada por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, no estarán obligados al pago de las cuotas correspondientes al tercer y

CVE-2020-6425

cuarto trimestre del ejercicio 2020, los sujetos pasivos titulares de las licencias o concesiones por la ocupación del dominio público local con quioscos y con puestos en el exterior de los mercados".

Dos: Se modifica la Disposición Final Segunda que queda como sigue:

"La presente modificación de la Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y se mantendrá vigente hasta su modificación o derogación expresa".

2020/6425

CVE-2020-6425

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE COMILLAS

CVE-2020-6426 *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil.*

Doña Mª Teresa Noceda Llano, alcaldesa del Ayuntamiento de Comillas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43 a 45 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, en relación con el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, he resuelto delegar en don Pedro José Velarde Castañeda, concejal de este Ayuntamiento, las competencias propias de la Alcaldía, relacionadas con la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, de Modificación del Código Civil en Materia de Autorización del Matrimonio Civil por los Alcaldes, en cumplimiento de su artículo 51, comprendiendo la facultad de poder autorizar el matrimonio por delegado designado reglamentariamente; matrimonio a celebrar el día 5 de septiembre de 2020 a las 13:00 horas.

Comillas, 25 de agosto de 2020.
La alcaldesa,
Mª Teresa Noceda Llano.

2020/6426

CVE-2020-6426

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2020-6444 *Decreto 1490/2020 de delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil.*

Por Decreto de Alcaldía nº 1490, de fecha 27 de agosto de 2020 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 y concordantes de R.D. 2568/86, se ha procedido a delegar en la concejal doña Eva Cobo Martín la competencia para la celebración del matrimonio civil entre Cristina del Arco Gil y José Manuel Sastre Díez que tendrá lugar el día 12 de septiembre en Reocín.

Reocín, 31 de agosto de 2020.
El alcalde,
Pablo Diestro Eguren.

2020/6444

CVE-2020-6444

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2020-6434 *Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de dos plazas de Oficial, reservadas a personal laboral. Expediente 2019/4297K.*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el 29 de abril de 2019 se aprobaron las Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante el procedimiento de concurso-oposición (promoción interna) de dos (2) plazas de OFICIAL reservadas a personal laboral, habiéndose publicado las Bases reguladoras en el Boletín Oficial de Cantabria número 92, de 15 de mayo de 2019.

En el Boletín Oficial de Cantabria número 23, de fecha 4 de febrero de 2020, se publicó anuncio en el que se convocaba a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendría lugar el día 7 de mayo de 2020.

Declarado el Estado de Alarma por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma para la Gestión de la situación de Crisis Sanitaria ocasionada por el COVID-19, vista la Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020001461, de 16 de marzo, y Resolución de la Consejería de Sanidad de 13 de marzo de 2020 por la que se adoptaron medidas preventivas en la Comunidad Autónoma de Cantabria como consecuencia de la evaluación epidemiológica del coronavirus COVID-19 (BOC número 11, de 13 de marzo de 2020), se suspendieron los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Torrelavega.

Finalizando la declaración del Estado de Alarma a partir de las 00:00 horas del día 21 de junio de 2020 y decaídas las circunstancias que determinaron la suspensión de los procesos selectivos, procede impulsar el procedimiento administrativo mediante la convocatoria de los aspirantes a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020003868, de fecha 28 de agosto de 2020, se acuerda lo siguiente:

Primero.- Los aspirantes admitidos quedan convocados a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendrá lugar el día 2 de diciembre de 2020, las 15:00 horas en el Mercado Nacional de Ganados (Avenida Fernando Arce, s/n - Torrelavega).

Los miembros del Tribunal de Valoración quedan convocados en el mismo lugar y día, a las 08:30 horas a efectos de constitución del órgano de valoración y elaboración del primer ejercicio de la fase de oposición.

Segundo.- Publíquese anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, debiéndose dar comunicación de la misma al presidente del Tribunal de Valoración, concejala de Régimen Interior y Recursos Humanos y Servicio de Recursos Humanos.

Torrelavega, 31 de agosto de 2020.
El alcalde-presidente,
Javier López Estrada.

2020/6434

CVE-2020-6434

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2020-6435 *Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de una plaza de Conductor (Oficial), reservada a personal funcionario. Expediente 2018/6587Q.*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el 15 de abril de 2019 se aprobaron las Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante el procedimiento de concurso-oposición (promoción interna), una (1) plaza de CONDUCTOR (oficial), reservada a personal funcionario, habiéndose publicado las Bases reguladoras en el Boletín Oficial de Cantabria número 89, de 10 de mayo de 2019.

En el Boletín Oficial de Cantabria número 23, de fecha 4 de febrero de 2020, se publicó anuncio en el que se convocaba a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendría lugar el día 26 de mayo de 2020.

Declarado el Estado de Alarma por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma para la Gestión de la situación de Crisis Sanitaria ocasionada por el COVID-19, vista la Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020001461, de 16 de marzo, y Resolución de la Consejería de Sanidad de 13 de marzo de 2020 por la que se adoptaron medidas preventivas en la Comunidad Autónoma de Cantabria como consecuencia de la evaluación epidemiológica del coronavirus COVID-19 (BOC número 11, de 13 de marzo de 2020), se suspendieron los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Torrelavega.

Finalizando la declaración del Estado de Alarma a partir de las 00:00 horas del día 21 de junio de 2020 y decaídas las circunstancias que determinaron la suspensión de los procesos selectivos, procede impulsar el procedimiento administrativo mediante la convocatoria de los aspirantes a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020003870, de fecha 28 de agosto de 2020, se acuerda lo siguiente:

Primero.- Los aspirantes admitidos quedan convocados a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendrá lugar el día 15 de diciembre de 2020, las 15:00 horas en el Mercado Nacional de Ganados (avenida Fernando Arce, s/n - Torrelavega).

Los miembros del Tribunal de Valoración quedan convocados en el mismo lugar y día, a las 08:30 horas a efectos de constitución del órgano de valoración y elaboración del primer ejercicio de la fase de oposición.

Segundo.- Publíquese anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, debiéndose dar comunicación de la misma al presidente del Tribunal de Valoración, concejala de Régimen Interior y Recursos Humanos y Servicio de Recursos Humanos.

Torrelavega, 31 de agosto de 2020.
El alcalde-presidente,
Javier López Estrada.

2020/6435

CVE-2020-6435

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2020-6436 *Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de tres plazas de Conductor (Oficial), reservadas a personal laboral. Expediente 2018/6472Q.*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el 15 de abril de 2019 se aprobaron las Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante el procedimiento de concurso-oposición (promoción interna), tres (3) plazas de CONDUCTOR (oficial), reservadas a personal laboral, habiéndose publicado las Bases reguladoras en el Boletín Oficial de Cantabria número 89, de 10 de mayo de 2019.

En el Boletín Oficial de Cantabria número 23, de fecha 4 de febrero de 2020, se publicó anuncio en el que se convocaba a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendría lugar el día 26 de mayo de 2020.

Declarado el Estado de Alarma por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma para la Gestión de la situación de Crisis Sanitaria ocasionada por el COVID-19, vista la Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020001461, de 16 de marzo, y Resolución de la Consejería de Sanidad de 13 de marzo de 2020 por la que se adoptaron medidas preventivas en la Comunidad Autónoma de Cantabria como consecuencia de la evaluación epidemiológica del coronavirus COVID-19 (BOC número 11, de 13 de marzo de 2020), se suspendieron los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Torrelavega.

Finalizando la declaración del Estado de Alarma a partir de las 00:00 horas del día 21 de junio de 2020 y decaídas las circunstancias que determinaron la suspensión de los procesos selectivos, procede impulsar el procedimiento administrativo mediante la convocatoria de los aspirantes a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020003871, de fecha 28 de agosto de 2020, se acuerda lo siguiente:

Primero.- Los aspirantes admitidos quedan convocados a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendrá lugar el día 15 de diciembre de 2020, las 15:00 horas en el Mercado Nacional de Ganados (avenida Fernando Arce, s/n - Torrelavega).

Los miembros del Tribunal de Valoración quedan convocados en el mismo lugar y día, a las 08:30 horas a efectos de constitución del órgano de valoración y elaboración del primer ejercicio de la fase de oposición.

Segundo.- Publíquese anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, debiéndose dar comunicación de la misma al presidente del Tribunal de Valoración, concejala de Régimen Interior y Recursos Humanos y Servicio de Recursos Humanos.

Torrelavega, 31 de agosto de 2020.
El alcalde-presidente,
Javier López Estrada.

2020/6436

CVE-2020-6436

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2020-6437 *Constitución del Tribunal de Valoración y fecha de realización del primer ejercicio para la provisión en propiedad, por el procedimiento concurso-oposición, promoción interna, de una plaza de Oficial Jardinero, reservada a personal funcionario. Expediente 2019/3652C.*

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el 15 de abril de 2019 se aprobaron las Bases reguladoras de la convocatoria para proveer en propiedad, mediante el procedimiento de concurso-oposición (promoción interna), una (1) plaza de OFICIAL JARDINERO, reservada a personal funcionario, habiéndose publicado las Bases reguladoras en el Boletín Oficial de Cantabria número 89, de 10 de mayo de 2019.

En el Boletín Oficial de Cantabria número 23, de fecha 4 de febrero de 2020, se publicó anuncio en el que se convocaba a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendría lugar el día 12 de mayo de 2020.

Declarado el Estado de Alarma por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma para la Gestión de la situación de Crisis Sanitaria ocasionada por el COVID-19, vista la Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020001461, de 16 de marzo, y Resolución de la Consejería de Sanidad de 13 de marzo de 2020 por la que se adoptaron medidas preventivas en la Comunidad Autónoma de Cantabria como consecuencia de la evaluación epidemiológica del coronavirus COVID-19 (BOC número 11, de 13 de marzo de 2020), se suspendieron los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Torrelavega.

Finalizando la declaración del Estado de Alarma a partir de las 00:00 horas del día 21 de junio de 2020 y decaídas las circunstancias que determinaron la suspensión de los procesos selectivos, procede impulsar el procedimiento administrativo mediante la convocatoria de los aspirantes a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia número 2020003869, de fecha 28 de agosto de 2020, se acuerda lo siguiente:

Primero.- Los aspirantes admitidos quedan convocados a la realización del primer ejercicio de la fase de oposición que tendrá lugar el día 9 de diciembre de 2020, las 15:00 horas en el Mercado Nacional de Ganados (avenida Fernando Arce, s/n - Torrelavega).

Los miembros del Tribunal de Valoración quedan convocados en el mismo lugar y día, a las 08:30 horas a efectos de constitución del órgano de valoración y elaboración del primer ejercicio de la fase de oposición.

Segundo.- Publíquese anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos del Ayuntamiento de Torrelavega, debiéndose dar comunicación de la misma al presidente del Tribunal de Valoración, concejala de Régimen Interior y Recursos Humanos y Servicio de Recursos Humanos.

Torrelavega, 31 de agosto de 2020.
El alcalde-presidente,
Javier López Estrada.

2020/6437

CVE-2020-6437

2.3.OTROS

AYUNTAMIENTO DE LOS TOJOS

CVE-2020-6454 *Acuerdo de dedicación parcial de la Alcaldía-Presidencia.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 75 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se hace pública la parte dispositiva del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en la sesión celebrada el 21 de agosto de 2020, referido al régimen de dedicación, retribución y asistencia de los miembros de la Corporación:

Tras la deliberación el Pleno por mayoría de los cinco concejales asistentes, acuerda:

— Determinar que la alcaldesa doña María Belén Ceballos de la Herrán, desempeñará su cargo en régimen de dedicación parcial, con una jornada del 50% de la jornada ordinaria y fuera de su jornada laboral en otra Administración Pública, con una retribución anual de 23.873,38 €, pagaderos en doce mensualidades.

Los Tojos, 21 de agosto de 2020.
La alcaldesa,
Mª Belén Ceballos de la Herrán.

2020/6454

CVE-2020-6454

AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA

CVE-2020-6445 *Información pública de la aprobación inicial del expediente de reestructuración y valoración del Departamento de la Policía Local.*

El Pleno del Ayuntamiento de Santoña, en Sesión Ordinaria de 28 de agosto de 2020, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Aprobación inicial el expediente de reestructuración y valoración del Departamento de la Policía Local de Santoña.

La aprobación inicial afecta a los tres siguientes acuerdos:

— Aprobación del expediente de reestructuración y valoración de la Policía Local en cuanto a los efectos económicos y retributivos correspondientes del personal que conlleva.

— Aprobación del expediente de reestructuración y valoración de la Policía Local en cuanto a la reorganización del número de efectivos de la plantilla de la Policía Local.

— La aprobación de la nueva reestructuración y plantilla de la Policía Local quedará condicionada a la aprobación definitiva de los Presupuestos del Ayuntamiento de Santoña de 2020.

Los citados acuerdos de aprobación inicial se someten al preceptivo trámite de información pública por plazo de 15 días hábiles, plazo durante el cual los interesados podrán presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen oportunas.

Santoña, 31 de agosto de 2020.
El alcalde,
Sergio Abascal Azofra.

2020/6445

CVE-2020-6445

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE ARREDONDO

CVE-2020-6468 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 6/2020.*

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público para general conocimiento, que por Resolución de Alcaldía nº 33/2020, de 15 de mayo de 2020, se adoptó acuerdo de aprobación inicial de la modificación de crédito nº 6/2020, en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos con diferente vinculación jurídica y pertenecientes a diferentes áreas de gasto, que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo durante el plazo de exposición al público, el cual se hace público con el siguiente detalle:

TRANSFERENCIAS EN APLICACIONES DE GASTOS

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Crédito disponible	Baja de crédito	Alta de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica						
338	22609 01	Fiestas populares (Cohetes, trofeos, etc)	12.000,00	11.954,00	7.300,00	-----	4.654,00
172	22799 01	Protección y mejora del medio ambiente. Trabajos realizados por otras empresas (Desbroces)	14.991,28	14.991,28	-----	1.500,00	16.491,28
491	62900	Otras inversiones nuevas asociadas al funcionamiento operativo de los servicios. Banda Ancha.	22.990,00	22.990,00	-----	5.800,00	28.790,00
		TOTAL		49.935,28	**7.300,00**	**7.300,00**	49.935,28

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Arredondo, 31 de agosto de 2020.
El alcalde,
Leoncio Carrascal Ruiz.

2020/6468

CVE-2020-6468

AYUNTAMIENTO DE ARREDONDO

CVE-2020-6469 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 5/2020.*

A los efectos de lo dispuesto 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, al que se remite el artículo 177.2 del mismo Real Decreto, se hace público para general conocimiento, que por Resolución de Alcaldía nº 32/2020 se adoptó acuerdo inicial de la modificación de créditos nº 5/2020, en la modalidad de créditos extraordinarios financiados con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones presupuestarias del presupuesto vigente no comprometidas con igual vinculación jurídica, que ha resultado definitivo, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, y que afectan al vigente presupuesto de esta Corporación de acuerdo con el siguiente detalle:

Aplicaciones presupuestarias de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modificación de crédito	Créditos finales
Grupo de Programa	Subconcepto				
311	22103	Protección de la salubridad pública. Combustible	0,00	3.000,00	3.000,00
311	22106	Protección de la salubridad pública. Material sanitario	0,00	10.500,00	10.500,00
311	22799	Protección de la salubridad pública. Trabajos de otras empresas	0,00	1.500,00	1.500,00
		TOTAL		**15.000,00**	**15.000,00**

FINANCIACIÓN.

En cuanto a la financiación del expediente, la misma se realiza con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones presupuestarias del presupuesto vigente no comprometidas con igual vinculación jurídica, puesto que las dotaciones de los créditos asignados a las aplicaciones presupuestarias cuya baja se pretende se estiman reducibles por estar destinados a actividades que no va a ser posible ejecutar debido a las restricciones derivadas de la situación de alerta sanitaria.

Aplicaciones presupuestarias con la baja que se propone

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Créditos disponibles	Bajas para Crédito extraordinario	Créditos finales
Grupo de Programa	Subconcepto					
338	22609 02	Fiestas populares (Orquestas, hinchables…)	23.000,00	23.000,00	15.000,00	8.000,00
		TOTAL		**23.000,00**	**15.000,00**	**8.000,00**

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y 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 re-

CVE-2020-6469

guladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Arredondo, 31 de agosto de 2020.
El alcalde,
Leoncio Carrascal Ruiz.

2020/6469

CVE-2020-6469

AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2020-6453 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de junio de 2020, acordó aprobar inicialmente el presupuesto general para el ejercicio 2020. No habiéndose presentado reclamaciones en el período de exposición pública, se considera definitivamente aprobado, entrando en vigor al día siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Asimismo se publica de acuerdo con lo previsto en los artículos 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 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, resumen de los capítulos de los presupuestos de gastos e ingresos así como anexo referente a la plantilla de personal.

ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Importe
I	Gastos de personal	587.775,00
II	Gastos en bienes corrientes y servicios	595.500,00
III	Gastos financieros	1.000,00
IV	Transferencias corrientes	148.009,02
VI	Inversiones Reales	145.794,00
TOTAL		1.478.078,02

ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Denominación	Importe
I	Impuestos directos	578.800,00
II	Impuestos indirectos	30.000,00
III	Tasas y otros ingresos	228.200,00
IV	Transferencias corrientes	661.534,48
V	Ingresos patrimoniales	127.760,00
VII	Transferencias de capital	0,00
TOTAL		1.626.294,48

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA.

1.- HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL:

1.1. Secretaría-Intervención. Grupo A1. Nivel 26. Nº: Uno (cubierta).

2.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL:

2.1. Subescala Auxiliar. Clase Auxiliar. Grupo C2. Nivel 12. Nº: Uno (cubierta).

3.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL:

3.1. Subescala Servicios Especiales. Clase Auxiliar de Policía Local. Grupo E. Nivel 10. Nº: Uno (cubierta).

3.2. Subescala de Técnicos Auxiliares. Clase Operador de Informática. Grupo C1. Nivel 16. Nº: Uno (cubierta).

B) PERSONAL LABORAL FIJO, A TIEMPO PARCIAL.

1.- LIMPIADORA DEPENDENCIAS MUNICIPALES. Nº: Uno

C) PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO.

1.- Oficina Información Europea, una (cubierta).

2.- Coordinadora Telecentro/Biblioteca Virtual, una (cubierta).

CVE-2020-6453

3.- Oficial 1ª, tres (cubiertas).
4.- Coordinadora Castillo, una (cubierta).
5.- Guías Culturales, dos (cubiertas).

Espinilla, 26 de agosto de 2020.
El alcalde,
Pedro Luis Gutiérrez González.

2020/6453

CVE-2020-6453

AYUNTAMIENTO DE LOS TOJOS

CVE-2020-6452 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 21 de agosto de 2020, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Los Tojos para el ejercicio 2020, cuyo estado de gastos consolidado asciende a 662.000,00 euros y el estado de ingresos a 662.000,00 euros, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto 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, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobado este presupuesto general.

Correpoco, 21 de agosto de 2020.
La alcaldesa,
Mª Belén Ceballos de la Herrán.

2020/6452

CVE-2020-6452

AYUNTAMIENTO DE SAN FELICES DE BUELNA

CVE-2020-6461 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 5/2020.*

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de agosto de 2020 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos MODIF. 5/2020, bajo la modalidad de suplemento de crédito para la aplicación del superávit presupuestario en la realización de inversión financieramente sostenible.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de Cantabria.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento (http://sanfelicesdebuelna.sedelectronica.es).

Rivero, 1 de septiembre de 2020.
El alcalde,
José Antonio González-Linares Gutiérrez.

2020/6461

CVE-2020-6461

MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SIETE VILLAS

CVE-2020-6423 *Exposición pública de la cuenta general de 2019.*

Confeccionada la cuenta general del ejercicio 2019 que ha sido informada favorablemente por el Pleno de la Mancomunidad de Servicios Siete Villas en sesión celebrada el día 13 de agosto de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días y ocho más a efectos de reclamaciones.

Mancomunidad de Servicios Siete Villas, 28 de agosto de 2020.
El presidente,
Juan José Barruetabeña Manso.

2020/6423

CVE-2020-6423

JUNTA VECINAL DE LLERANA

CVE-2020-6448 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Llerana 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	1.781,20
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS	**1.781,20**

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.210,60
3	Gastos financieros	30,00
4	Transferencias corrientes	540,60
6	Inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	**1.781,20**

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.

Llerana, 1 de septiembre de 2020.
El presidente,
Bernardo Alonso Diego.

2020/6448

CVE-2020-6448

CONCEJO ABIERTO DE REINOSILLA

CVE-2020-6427 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Reinosilla 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	3.376,35
4	Transferencias corrientes	0,00
5	Ingresos patrimoniales	300,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	10.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS	**13.676,35**

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	3.336,15
3	Gastos financieros	180,00
4	Transferencias corrientes	160,00
6	Inversiones reales	10.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	**13.676,35**

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.

Reinosilla, 1 de septiembre de 2019.
El presidente,
Rafael Gómez González.

2020/6427

CVE-2020-6427

CONCEJO ABIERTO DE REINOSILLA

CVE-2020-6428 *Exposición pública de la cuenta general de 2019.*

Dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el día 20 de junio de 2020, la cuenta general de esta Entidad Local Menor correspondiente al ejercicio 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

Reinosilla, 22 de julio de 2020.
El presidente,
Rafael Gómez González.

2020/6428

CVE-2020-6428

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2020-6432 *Aprobación y exposición pública del padrón de la Tasa de Asistencia Domiciliaria del mes de septiembre de 2020, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por Resolución de Alcaldía, de fecha 27 de agosto de 2020, ha sido aprobado el padrón-lista cobratoria correspondiente al mes de SEPTIEMBRE del año 2020, de la Tasa de Asistencia Domiciliaria.

Los referidos padrones se exponen al público durante un plazo de veinte días hábiles al objeto de que puedan examinarse por los interesados y presentar en su caso las reclamaciones que se estimen procedentes.

Contra las liquidaciones de carácter tributario que se derivan de los presentes padrones, se podrá interponer recurso de reposición, ante esta Alcaldía, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde la finalización del periodo de exposición al público de los citados padrones, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 de Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado correspondiente, de los de Santander, de dicha Jurisdicción, en la forma y plazos determinados en la Ley 29/1998, de 13 de julio. Todo ello con independencia de que se pueda interponer cualquier otro recurso que se estime procedente por los interesados.

Simultáneamente se anuncia la cobranza de los citados tributos, "desde el 1 al 30 de septiembre de 2020, ambos inclusive", pudiendo efectuarse el ingreso en cualquier sucursal de Caja Cantabria, en la cuenta ES74 2048 2042 4234 0000 0026 por los contribuyentes que no tengan domiciliado el cobro en entidades financieras.

Transcurrido el plazo de ingreso anterior, las deudas que no se hayan satisfecho serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los intereses de demora, los recargos del período ejecutivo, y, en su caso, las costas que se produzcan. Todo ello en aplicación de lo establecido en los artículos 161.4, 22 y 28 de la Ley General Tributaria, Ley 58/2003, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» núm. 302, de 18 de diciembre).

Liérganes, 27 de agosto de 2020.
El alcalde en funciones,
José Ortiz Gómez.

2020/6432

CVE-2020-6432

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2020-6417 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos a Través de las Aceras y Reserva de la Vía Pública para Aparcamientos de 2020, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente AYT/951/2020.*

Aprobado por Resolución de la Alcaldía nº 825/2020, de 28 de agosto, el padrón fiscal sobre la Tasa por Entrada de Vehículos a Través de las Aceras y Reserva de la Vía Pública para Aparcamientos correspondiente al ejercicio 2020, este queda expuesto al público en las Oficinas Municipales, sitas en C/ Alta, nº 10, de San Vicente de la Barquera, durante el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el B.O.C., para que pueda ser examinado y, en su caso, se presenten las alegaciones o reclamaciones que se estimen procedentes.

Al mismo tiempo se publica el anuncio de cobranza cuyos datos son como siguen:

PLAZO DE INGRESO EN PERIODO VOLUNTARIO:

El periodo voluntario de pago se fija entre los días 16 de septiembre y 16 de noviembre de 2020, ambos inclusive.

La fecha de cargo en cuenta para aquellos contribuyentes que tengan domiciliado el pago de la Tasa será el 1 de octubre de 2020.

LUGAR DE PAGO:

El pago de la Tasa podrá realizarse en cualquiera de las oficinas de las entidades colaboradoras LIBERBANK o CAIXABANK.

MEDIOS DE PAGO:

De acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y siguientes del Reglamento General de Recaudación, aprobado por RD 939/2005, de 29 de julio, en relación con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

PERIODO EJECUTIVO DE PAGO:

Al día siguiente al vencimiento del plazo para el pago en periodo voluntario, se iniciará el periodo ejecutivo de cobro, devengándose los recargos ejecutivos correspondientes, intereses de demora y, en su caso, las costas que se puedan producir dentro del procedimiento de apremio, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26, 28, 161 y concordantes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

RECURSOS:

Frente a la aprobación del padrón y los recibos en él contenidos, podrá interponerse recurso de reposición ante el señor alcalde en el plazo de un mes desde el día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública del padrón, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Vicente de la Barquera, 28 de agosto de 2020.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2020/6417

CVE-2020-6417

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2020-6421 *Notificación de Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales, en relación con las subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012. Mensualidad de junio de 2020.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, así como a lo establecido en el artículo 51.5 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012, modificado posteriormente por el Decreto 73/2012, de 13 de diciembre, que establece un régimen transitorio para continuar y resolver los procedimientos relativos a actuaciones y objetivos del Plan de Vivienda 2009-2012 después del 31 de diciembre de 2012, se hace pública la Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales en relación con la citada convocatoria.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, sin perjuicio de la posibilidad de interponer recurso potestativo de reposición ante la consejera de Empleo y Políticas Sociales en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación.

Santander, 28 de agosto de 2020.
La secretaria general de Empleo y Políticas Sociales,
Vanesa Martínez Saiz.

CVE-2020-6421

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
SECRETARIA GENERAL
Castelar, 5 – 1º
39004 SANTANDER

Cantabria Camino Lebaniego

Ref.: S04261A40001

RESOLUCIÓN

En relación con la concesión de **"Subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012"**.

Resultando, que con fecha 11 de mayo de 2009 se publica en el Boletín Oficial de Cantabria el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de la Vivienda y la Comunidad Autónoma de Cantabria para la ejecución del Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.

Resultando, que el 1 de octubre de 2009 se publica en el Boletín Oficial de Cantabria el Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012, modificado posteriormente por el Decreto 73/2012, de 13 de diciembre, que establece un régimen transitorio para continuar y resolver los procedimientos relativos a actuaciones y objetivos del Plan de Vivienda 2009-2012 después del 31 de diciembre de 2012.

Resultando, que con fecha 21 de agosto de 2020 la Dirección General de Vivienda remite propuesta de pago correspondiente a la mensualidad de **junio de 2020** del citado expediente por un importe total de CIENTO SESENTA Y UN EUROS CON CUARENTA Y SÉIS CÉNTIMOS (161,46 €), correspondiente al beneficiario **Miguel Castañeda Alcaraz.**

Considerando lo establecido en los artículos 15 y 44 al 52 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012.

Considerando, que la Consejera de Empleo y Políticas Sociales es competente para resolver el procedimiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.3 del citado Decreto 68/2009, en relación con el artículo 10 del Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el informe favorable emitido por la Intervención.

RESUELVO

1º.- Conceder la subvención a favor de D. Miguel Castañeda Alcaraz en concepto de **"Subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012"**, por un importe total de **CIENTO SESENTA Y UN EUROS CON CUARENTA Y SÉIS CÉNTIMOS (161,46 €).**

2º.- Autorizar, disponer y reconocer la obligación por el citado importe, que será financiado con cargo a la aplicación presupuestaria 07.06.261A.481 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020.

CVE-2020-6421

De acuerdo a lo establecido en el artículo 51.5 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre la presente Resolución será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Vivienda, sustituyendo dichas publicaciones a la notificación personal, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 39/2015, de 1 octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, sin perjuicio de la posibilidad de interponer recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Empleo y Políticas Sociales en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 147 y siguientes 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 en concordancia con los artículos 121 y siguientes de la ley 39/2015, de 1 octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En Santander a 28 de agosto de 2020
LA CONSEJERA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
P.A. LA SECRETARIA GENERAL,
(Resolución de 20 de septiembre de 2019)

Vanesa Martínez Saiz

SECRETARÍA GENERAL
INTERVENCIÓN GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA

2020/6421

CVE-2020-6421

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2020-6422 *Notificación de Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales, en relación con las subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012. Mensualidad de julio de 2020.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, así como a lo establecido en el artículo 51.5 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012, modificado posteriormente por el Decreto 73/2012, de 13 de diciembre, que establece un régimen transitorio para continuar y resolver los procedimientos relativos a actuaciones y objetivos del Plan de Vivienda 2009-2012 después del 31 de diciembre de 2012, se hace pública la Resolución de la consejera de Empleo y Políticas Sociales en relación con la citada convocatoria.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, sin perjuicio de la posibilidad de interponer recurso potestativo de reposición ante la consejera de Empleo y Políticas Sociales en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación.

Santander, 28 de agosto de 2020.
La secretaria general de Empleo y Políticas Sociales,
Vanesa Martínez Saiz.

CVE-2020-6422

GOBIERNO de CANTABRIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

SECRETARIA GENERAL
Castelar, 5 – 1º
39004 SANTANDER

Cantabria Camino Lebaniego

Ref.: S04261A40001

RESOLUCIÓN

En relación con la concesión de **"Subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012"**.

Resultando, que con fecha 11 de mayo de 2009 se publica en el Boletín Oficial de Cantabria el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de la Vivienda y la Comunidad Autónoma de Cantabria para la ejecución del Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.

Resultando, que el 1 de octubre de 2009 se publica en el Boletín Oficial de Cantabria el Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012, modificado posteriormente por el Decreto 73/2012, de 13 de diciembre, que establece un régimen transitorio para continuar y resolver los procedimientos relativos a actuaciones y objetivos del Plan de Vivienda 2009-2012 después del 31 de diciembre de 2012.

Resultando, que con fecha 21 de agosto de 2020 la Dirección General de Vivienda remite propuesta de pago correspondiente a la mensualidad de **julio de 2020** del citado expediente por un importe total de CIENTO SESENTA Y UN EUROS CON CUARENTA Y SÉIS CÉNTIMOS (161,46 €), correspondiente al beneficiario **Miguel Castañeda Alcaraz.**

Considerando lo establecido en los artículos 15 y 44 al 52 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre, por el que se regulan determinadas ayudas para favorecer el acceso a la vivienda en Cantabria durante el periodo 2009-2012.

Considerando, que la Consejera de Empleo y Políticas Sociales es competente para resolver el procedimiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.3 del citado Decreto 68/2009, en relación con el artículo 10 del Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Visto el informe favorable emitido por la Intervención.

RESUELVO

1º.- Conceder la subvención a favor de D. Miguel Castañeda Alcaraz en concepto de **"Subvenciones personales a inquilinos para pagos de rentas de viviendas. Plan 2009-2012"**, por un importe total de **CIENTO SESENTA Y UN EUROS CON CUARENTA Y SÉIS CÉNTIMOS (161,46 €).**

2º.- Autorizar, disponer y reconocer la obligación por el citado importe, que será financiado con cargo a la aplicación presupuestaria 07.06.261A.481 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020.

CVE-2020-6422

De acuerdo a lo establecido en el artículo 51.5 del Decreto 68/2009, de 24 de septiembre la presente Resolución será publicada en el Boletín Oficial de Cantabria y en el Tablón de Anuncios de la Dirección General de Vivienda, sustituyendo dichas publicaciones a la notificación personal, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 39/2015, de 1 octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, sin perjuicio de la posibilidad de interponer recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Empleo y Políticas Sociales en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 147 y siguientes 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 en concordancia con los artículos 121 y siguientes de la ley 39/2015, de 1 octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En Santander a 28 de agosto de 2020
LA CONSEJERA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
P.A. LA SECRETARIA GENERAL,
(Resolución de 20 de septiembre de 2019)

Vanesa Martínez Saiz

SECRETARÍA GENERAL
INTERVENCIÓN GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA

2020/6422

CVE-2020-6422

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE COMILLAS

CVE-2020-6240 *Información pública del texto inicial del convenio urbanístico.*

De conformidad con los artículos 261.2 y 262.5 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, en relación con los artículos 25.1 del Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por el Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, y 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete a información pública el texto inicial del convenio urbanístico propuesto entre el Ayuntamiento de Comillas, Terrazas de Trasvía, S. L., Ángel Fernández Sánchez-Vallejo y María Jesús Fernández Gómez; durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Durante el mismo plazo los interesados podrán formular alegaciones o reclamaciones en relación al mismo.

El documento estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento (https://comillas.sedelectronica.es).

Comillas, 21 de agosto de 2020.
La alcaldesa,
María Teresa Noceda.

2020/6240

CVE-2020-6240

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE CAYÓN

CVE-2020-6440 *Información pública de solicitud de autorización de construcción en suelo rústico para cambio de uso y ampliación de edificación aislada en zona rústica de Esles de Cayón. Expediente 489/2020.*

Don Fernando Tomás González-Camino Calleja ha solicitado en este Ayuntamiento licencia para construcción en suelo rústico para cambio de uso y ampliación de edificación aislada en zona rústica de Esles de Cayón (39074A501050930000AD), de este término municipal.

En cumplimiento del artículo 116 de la Ley 2/2001 de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se abre información pública por espacio de 15 días a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria para que quienes se consideren afectados puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

El expediente se encuentra de manifiesto y puede ser consultado, durante las horas de oficina, en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Santa María de Cayón, 31 de agosto de 2020.
El alcalde,
Gastón Gómez Ruiz.

2020/6440

CVE-2020-6440

AYUNTAMIENTO DE VILLAESCUSA

CVE-2020-6420 *Concesión de licencia de primera utilización de 10 viviendas unifamiliares sitas en barrio de Merecía. Expediente 148/2000.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.2 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se expone al público que por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de este municipio, de fecha 29 de julio de 2020, se acordó conceder a la comunidad de bienes "URBANIZACIÓN LAS CRUCES" licencia municipal de primera utilización de las 10 viviendas unifamiliares existentes en la parcela con referencia catastral 0322001VP3002S, sitas en el barrio de Merecía, del pueblo de Villanueva.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, pueden interponer los siguientes recursos:

1.- Con carácter potestativo, recurso de reposición, ante la Junta de Gobierno Local y en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

2.- Recurso contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander en un plazo dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio.

Villaescusa, 28 de agosto de 2020.

El alcalde,

Constantino Fernández Carral.

2020/6420

CVE-2020-6420

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-6439 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., para el periodo 2019-2023.*

Código 39100261012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, S. A., para el periodo 2019-2023, suscrito el 19 de febrero de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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 texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 31 de agosto de 2020.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BSH ELECTRODOMÉSTICOS S. A., PLANTA DE SANTANDER

ÍNDICE

1. PREÁMBULO .....

2. CLÁUSULAS GENERALES .....
2.1. OBJETO .....
2.2. ÁMBITO TERRITORIAL .....
2.3. ÁMBITO PERSONAL .....
2.4. ÁMBITO TEMPORAL .....
2.5. DENUNCIA .....
2.6. SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES .....
2.7. REVISIÓN Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS .....
2.8. UNIDAD DE CONVENIO.....
2.9. COMPENSACIÓN .....
2.10. ABSORCIÓN .....
2.11. DETERMINACIÓN DE NORMAS MÁS FAVORABLES .....
2.12. GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM) .....
2.13. COMISIÓN PARITARIA .....
2.14. PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIONES.....

3. MOVILIDAD .....
3.1. MOVILIDAD FUNCIONAL .....
3.2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS .....

4. POLITICA DE EMPLEO .....
4.1. RECURSOS Y CONTRATACIÓN .....
4.2. PERIODO DE PRUEBA .....
4.3. PREAVISO DE CESE .....
4.4. EXCEDENCIAS .....
4.5. JUBILACIÓN.....

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....
GRUPO PROFESIONAL 1 .....
GRUPO PROFESIONAL 2 .....
GRUPO PROFESIONAL 3 .....
GRUPO PROFESIONAL 4 .....
GRUPO PROFESIONAL 5 .....

1

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

6. RÉGIMEN DE PERSONAL .....
6.1. LICENCIAS RETRIBUIDAS .....
6.2. PERMISO DE ASISTENCIA .....

7. CONDICIONES DE TRABAJO .....
7.1. JORNADA ANUAL .....
7.2. RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA .....
7.3. HORARIOS .....
7.4. VACACIONES .....
7.5. HORAS EXTRAORDINARIAS .....

8. RETRIBUCIONES .....

8.1. PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN .....
8.2. ESQUEMA RETRIBUTIVO .....
8.3. CONCEPTOS SALARIALES .....
8.4. SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO .....
8.5. PAGAS EXTRAORDINARIAS .....
8.6. COMPLEMENTOS PERSONALES
8.6.1. ANTIGÜEDAD
8.6.2. COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO “AD PERSONAM”

8.7. COMPLEMENTOS DE ACTIVIDAD, CANTIDAD O CALIDAD .....
8.7.1. PRIMA DE PRODUCCIÓN Y PRIMA DE CALIDAD.
8.7.2.COMPENSACION ASISTENCIA
8.8. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO .....
8.8.1. TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO .....
8.8.2. PLUS NOCTURNO.....
8.8.3. PLUS FESTIVO .....
8.8.4. PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA .....
8.8.5. PLUS COORDINADOR.....
8.8.6. PLUS DE MAQUINISTA
8.8.7. PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.
8.8.8. PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA.
8.8.9. PLUS DE CUARTOS Y QUINTOS TURNOS.
8.9. REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS .....
8.10. PRIMA DE ABSENTISMO.....
8.11. BONUS PREMIO ASISTENCIA.....
8.12. PAGAS ANUALES POR RESULTADOS .....

2

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

9. REVISIONES SALARIALES .....
9.1. INCREMENTO A TABLAS SALARIALES .....
9.2. INCREMENTO A COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS.....
10. MEJORAS SOCIALES .....
10.1. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE .....
10.2. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TRANSITORIA. .....
10.2.1. I.T. ENFERMEDAD .....
10.2.2. I.T. ACCIDENTES .....
10.3. PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL .....
10.4. PREMIO DE MATRIMONIO .....
10.5. VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS .....
11. DERECHOS SINDICALES .....
11.1. COMITÉ DE EMPRESA .....
11.1.1. FUNCIONES .....
11.1.2. GARANTÍAS .....
11.2. SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO .....
11.3. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES .....
11.4. ASAMBLEAS .....
11.5. VOTACIONES .....
12. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.....
12.1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN .....
12.2. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD .....
13. MEDIO AMBIENTE .....
14. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....
15. PLAN DE IGUALDAD .....
16. PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO .....
17. USO DE MEDIOS DIGITALES Y DESCONEXIÓN.....

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXOS .....

ANEXO I. PUESTOS EXENTOS.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

ANEXO III. CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO IV. LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN.

ANEXO V. SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ANEXO VI. NORMAS DE ORGANIZACIÓN.
NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN.
REVISIÓN DE TIEMPOS.
MÉTODOS Y TIEMPOS.

ANEXO VII. ACUERDOS DE FORMACIÓN.

ANEXO VIII. DESCRIPCION DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR.

ANEXO IX. DESCRIPCION DE FUNCIONES DEL PUESTO DE MAQUINISTA.

ANEXO X. DESCRIPCION DE FUNCIONES DEL PUESTO DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.

ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO XII. PROTOCOLO DE SEGURIDAD PARA EVITAR RIESGOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES O EN TERCEROS POR EL CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS.

4

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

1.- PREÁMBULO

La negociación del presente convenio se enmarca en un entorno industrial ya globalizado, remarcando la incorporación a la red industrial de BSH de nuevas fábricas en países que aportan, menores costes laborales, mayor flexibilidad y cada vez mejor calidad de los productos que fabrican. Por otro lado, los mercados de los productos de la planta se sitúan especialmente ahora en países lejanos a nuestra ubicación. Desde esta perspectiva, el concepto tradicional de fábrica que ha venido funcionando hasta la fecha ha sufrido una profunda transformación que le lleva a asumir planteamientos diferentes:

- fábrica orientada a series productivas cortas.
- productos convencionales que necesitan máxima competitividad.
- búsqueda de mayor valor añadido en espacios comerciales más reducidos.
- fábrica orientada a la inmediata respuesta a mercados lejanos.
- búsqueda de nuevos productos relacionados.

Para seguir haciendo frente a este entorno y asentar la planta y su empleo con un plan industrial para los próximos años, se debe seguir mejorando en dos frentes tradicionales:

- por una parte, evitar que la pérdida de competitividad con otras fábricas se acentúe, para lo cual es imprescindible el control y reducción de todos los costes industriales, la mejora sustancial de la calidad y la mejora del servicio a los clientes, fabricando y entregando los productos que desean cuando los necesitan (flexibilidad).
- por otra, es necesario buscar la “diferenciación” en los productos y en el modo en que estos son entregados y presentados a los clientes para salir de la comparación directa con los competidores.

Trabajadores y Dirección, entendiendo que el objetivo más importante que les compromete mutuamente es el de garantizar la viabilidad industrial de la misma en el corto, medio y largo plazo, desean profundizar en un marco de relación que:

- propicie y motive el control y la reducción de los costes.
- motive a la mejora permanente de la calidad.
- proporcione la flexibilidad y capacidad de producción necesaria y ajustada a la particularidad de los mercados y de los productos actuales o futuros.
- fomente la participación de todos los trabajadores
- promueva el diálogo abierto y responsable como la forma de afrontar los problemas o retos futuros.

Ello facilitará para éste nuevo periodo un volumen de inversiones y de producciones.

2.- CLÁUSULAS GENERALES.

2.1.- OBJETO

Mediante el presente convenio de empresa para el centro de trabajo de Santander se establecen determinadas condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre BSH Electrodomésticos España, S.A., centro de trabajo de Santander, y los Trabajadores que quedan

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

comprendidos dentro de sus ámbitos.
Las partes entienden que el presente acuerdodebe aplicarse junto con las normas laborales vigentes con prioridad aplicativa, que son el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten directamente de aplicación; el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM); y el Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. En concreto, el presente convenio se aplicará directamente a aquellas materias reguladas en su texto por no ser de competencia exclusiva de los citados convenios estatal y/o autonómico o porque estos posibilitan desarrollarlas en acuerdos de empresa.

El presente convenio lo concierta la Comisión Negociadora formada a estos efectos por los representantes de los trabajadores y miembros del Comité de Empresa y los Representantes de la Dirección del centro de trabajo de BSH Electrodomésticos España, S.A., reconociéndose ambas partes legitimidad y capacitación suficiente para suscribir el presente convenio.

2.2.- ÁMBITO TERRITORIAL
Afectará a los Trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la Empresa BSH Electrodomésticos España, S.A., en su Centro de Trabajo de Santander, el cual incluye la fábrica y sus oficinas, el centro de competencia o dirección de tecnología de gas y los centros de exposiciones. Queda excluido el centro de trabajo del área del Servicio BSH al Cliente (Servicio Técnico o Postventa) al estar incluido en otro convenio colectivo de la empresa.

2.3.- ÁMBITO PERSONAL
El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla, sea cual sea su categoría profesional, a todos los efectos, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas de forma individualizada, a:
- Encuadrados en Grupos Profesionales 1, 2 y 3niveles A y B, denominado personal "Exento", cuyas condiciones económicas son pactadas de forma individualizada en base al sistema de compensación del Grupo BSH vigente en cada momento para exentos (MERCER). No obstante, estos trabajadores tendrán como garantía salarial mínima, en consideración global, la correspondiente al Grupo3 C de la tabla salarial de empleados del Convenio Colectivo.
- Al también personal "Exento" de los Grupos Profesionales 3C, 4 y 5 cuyas condiciones económicas sean igualmente pactadas de forma individualizada en base al ya mencionado sistema MERCER. Si bien, en ningún caso, las condiciones salariales así acordadas podrán ser inferiores, globalmente consideradas, a las correspondientes a los niveles C de los correspondientes grupos profesionales (3C, 4C y 5C respectivamente), de las tablas salariales de empleados del Convenio.
- Contratados en prácticas al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto del mínimo salarial establecido en dicho precepto legal.
- Cualquier otra exclusión expresa que pudiese acordarse entre las partes directamente afectadas.

2.4.- ÁMBITO TEMPORAL
Se acuerda que el convenio tenga vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2023 sin perjuicio de que se apliquen con carácter retroactivo a una determinada fecha las condiciones de las cláusulas que expresamente así lo contemplen.
El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes en los términos exigidos en la cláusula siguiente.

6

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

2.5.- DENUNCIA
La Empresa, a través de sus órganos de dirección, y los trabajadores, a través del acuerdo mayoritario de sus representantes, podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose, provisionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Transcurrido, desde la denuncia del Convenio, el periodo máximo de negociación que corresponda por aplicación de la normativa vigente sin haberse logrado un nuevo acuerdo, las condiciones en él pactadas, sus derechos y obligaciones, por efecto de su naturaleza contractual, seguirán siendo atribuidas a los trabajadores con contrato en vigor (temporal o indefinido) en la fecha de finalización del mencionado periodo máximo de negociación, no siendo así para los trabajadores de nuevo ingreso en tanto no se alcance un nuevo pacto colectivo que, por remisión, les vincule; y ello sin perjuicio de que continúe la obligación de las partes de negociar un nuevo Convenio.

2.6.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES
Este convenio sustituye al vigente hasta el día de la firma del presente convenio, al que deroga en su integridad.

2.7.- REVISIÓN Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.
Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como Anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3. c), del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las partes se comprometen a someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que deberá contar con la información y documentación necesaria y dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Si no se alcanza un acuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el Decreto 19-2014, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

2.8.- UNIDAD DE CONVENIO
El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su nivel y grupo profesional.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el Trabajador.

2.9.- COMPENSACIÓN
Las condiciones pactadas compensan en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales, regionales o autonómicas o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

2.10.- ABSORCIÓN
Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas.

2.11.- DETERMINACIÓN DE NORMAS MÁS FAVORABLES
Las normas contenidas en el Convenio están supeditadas a aquellas disposiciones legales de naturaleza obligatoria, debiendo considerar en todo lo demás los pactos contenidos en este texto de mayor rango.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo, descansos, turnos, vacaciones y licencias retribuidas establecidos en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen pactado en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

2.12.- GARANTÍAS PERSONALES (RECONOCIMIENTO AD PERSONAM)
Se respetan en sus propios términos, en concepto de derecho adquirido, las condiciones que detenten a título personal, en su documento "Ad personam", los trabajadores afectados por este Convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo, incluyendo las que se deriven de la aplicación del nuevo concepto, Complemento Personal por Derechos Adquiridos reconocido en Documento “Ad Personam”, regulado en el artículo 8.6.2 del presente Convenio.
Dichas condiciones quedan garantizadas, de tal modo que no podrán ser objeto de modificación sin conocimiento previo y consentimiento de los Representantes de los Trabajadores.

2.13.- COMISIÓN PARITARIA
Para entender los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de este Convenio, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, constituida por tres vocales designados por la Empresa y otros tres por la Representación de los Trabajadores elegidos entre los firmantes del convenio, y que, en la medida de lo posible, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.
A instancia de cualquiera de las partes se podrá convocar la citada Comisión en un plazo máximo de siete días laborales.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

La intervención de esta Comisión Paritaria es previa y obligatoria antes de acudir cualquiera de las partes a los procedimientos previstos a la jurisdicción competente.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

2.14.- PLAZO MÁXIMO DE NEGOCIACIÓN.
En virtud del artículo 85.3.g) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del nuevo convenio sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan recurrir al procedimiento de mediación previsto al efecto en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales.

3.- MOVILIDAD

3.1.- MOVILIDAD FUNCIONAL
La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las Normas del Estatuto de los Trabajadores, artículo 39, y conforme a la clasificación por Grupos Profesionales pactada en éste mismo Convenio. Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales produciéndose la movilidad funcional en el ámbito de los mismos.

3.2.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA: DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS
Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- POLÍTICA DE EMPLEO

4.1.- RECURSOS Y CONTRATACIÓN
Será competencia exclusiva de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos ajenos (outsourcing, contratos de puesta a disposición, etc.) o propios, determinando en este caso el modelo de contrato a utilizar para el personal de nuevo ingreso, temporal o fijo, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento.
Al recurrir a medios ajenos para la realización de trabajos o la prestación de servicios dentro o fuera de la Planta, si éstos se realizan o prestan dentro de las instalaciones, no podrán tener incidencia negativa en la saturación de la plantilla, informándose en estos casos a la Representación Social sin que dicha información tenga carácter vinculante sea en el sentido de aceptación como en el de rechazo.

La contratación del personal es, en todo caso, facultad de la Dirección de la Empresa. Sin perjuicio de esta potestad, en cumplimiento de los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se informará mensualmente al Comité de Empresa de la política de empleo y contratación que siga la Dirección, así como de las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación

En el uso de los diferentes modelos contractuales las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento. Si bien, tanto haciendo uso de la potestad que se da a la negociación colectiva en materia de contratación, como siendo voluntad de las partes reflejar ciertas prácticas que vienen siendo habituales en el centro en esta materia, se establece lo siguiente:

9

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Obra y servicio. A efectos de la duración máxima de los contratos de duración determinada previstos en el Art. 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores (Contrato de Obra y Servicio), será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica aplicable a Cantabria vigente en cada momento o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en la norma legal citada.

Interinidad. Se celebrará a jornada completa, excepto cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del E.T., o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, o el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, incluyendo los plazos máximos legales de situación de incapacidad temporal, entendiéndose como dicho plazo el de la fecha de resolución final del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
Un mismo trabajador podrá estar vinculado con la Empresa en virtud de dos contratos de interinidad a tiempo parcial, o de uno de interinidad y otro de circunstancias de la producción o indefinido, también a tiempo parcial, al no hallarse prohibida esta contratación plural, pero siempre que, en cómputo global, incluyendo el pacto de horas complementarias y voluntarias de ambos, no se supere la jornada ordinaria y exista compatibilidad horaria.
Cuando se concierte a tiempo parcial, los trabajadores estarán sujetos a los turnos de contratos a tiempo parcial establecidos en la cláusula 7.2 del Convenio

Tiempos Parciales. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido, o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, siempre que la jornada total a realizar sea inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
Se establece que la distribución de las horas contratadas, en función de la facultad que la legislación vigente otorga a la negociación colectiva, se podrá hacer tanto en jornadas completas como parciales, estando sujetas a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en la cláusula 7.2 del Convenio, incluido el turno especial de fines de semana.
Igualmente, se acuerda que las horas complementarias, cuya realización, por haberse pactado expresamente así, puede ser requerida por la Empresa, no podrán exceder el 40% de las horas ordinarias contratadas. No obstante, siempre que no contravenga disposiciones normativas de jerarquía superior y lo acuerden expresamente la representación de la dirección y la de los trabajadores, el límite se podrá ampliar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.
De la misma forma, para los contratos indefinidos a tiempo parcial, se acuerda que las horas complementarias de carácter voluntario que la Empresa, en cualquier momento, podrá ofrecer al trabajador, puedan alcanzar hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas.

10

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Los días, turnos y horarios para la realización de las horas complementarias y voluntarias pactadas se ajustarán también a los turnos de contratos a tiempo parcial recogidos en este Convenio, y se comunicarán al trabajador con una antelación mínima de 3 días; si bien, en situaciones de urgencia (circunstancia definida en el Reglamento de Flexibilidad del Convenio), éstos se podrán variar notificándolo con 12 horas de anticipación. No será necesario este preaviso cuando surja la situación de urgencia estando el trabajador presente en el centro de trabajo y, previa consulta, éste acepte voluntariamente la variación de horarios para la realización de las horas complementarias.

Los trabajadores contratados indefinidamente a tiempo parcial tendrán preferencia en la contratación para cubrir vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional si lo solicitan expresamente. La denegación de dicha solicitud, en su caso, deberá ser notificada por la Empresa por escrito y de manera motivada.

Contrato de Relevo y Jubilación Parcial. Estará subordinado al mutuo acuerdo entre las partes y a las condiciones fijadas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Como excepción a lo anterior, aquellos trabajadores que durante los años 2019 a 2022, ambos incluidos, cumplan las condiciones recogidas en el artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de industria y el comercio en España en materia de jubilación parcial, podrán acceder a la misma si lo solicitan expresamente y bajo las condiciones legales recogidas en el mismo, realizando la empresa el pertinente contrato de relevo.

Circunstancias de la producción o del mercado. Para afrontar las necesidades de producción motivadas por eventualidades del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se recurrirá a la contratación temporal, a jornada completa o parcial, regulada en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de la duración máxima de estos contratos de duración determinada, será de aplicación lo preceptuado en el Convenio del sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Cantabria vigente en cada momento, o norma que lo sustituya, siempre y cuando suponga una ampliación de los plazos previstos en el E.T.

Por otro lado, se establece que, cuando las circunstancias de la producción así lo exijan, se podrá utilizar esta modalidad de contratación de duración determinada, a tiempo parcial, para completar la jornada dejada vacante por un trabajador con reducción de jornada, quedando subordinado este contrato a los turnos y horarios dejados vacantes por dicho trabajador sin perjuicio del pacto de horas complementarias previsto en este convenio.

Disposición final sobre los modelos de contratación. La inclusión de estas modalidades contractuales no se entenderá como limitación al resto de modalidades contractuales existentes en cada momento. De la misma manera, tampoco se entenderá como una medida de exclusión o de limitación en la utilización de los contratos de puesta a disposición a través de ETT's, el hecho de que la forma de contratación tradicional y habitual en la empresa sea la efectuada directamente entre BSH y el trabajador.

11

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Bolsa de Empleo. Una vez que un trabajador haya prestado servicios en el centro de trabajo, ya sea mediante contratación directa o contrato de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, durante un periodo acumulado no inferior a 3 meses, la Dirección determinará si dicho trabajador será incluido o no en la bolsa de empleo.

La Empresa, cuando precise realizar contrataciones en las modalidades reguladas en la presente cláusula (obra o servicio, interinidad, tiempo parcial, relevo y temporal por circunstancias del mercado) recurrirá a los trabajadores de la bolsa de empleo. Y los criterios de prioridad a tener en cuenta para la formalización de los contratos, temporales o indefinidos, con los trabajadores de la bolsa de empleo serán, por este orden: las necesidades de empleo en oficinas o en producción, la evaluación del desempeño, la cualificación y formación, y la vinculación o presencia acumulada en la empresa; sin perjuicio de las disposiciones y recomendaciones que en esta materia contemple el Plan de Igualdad de la empresa.

En función de los volúmenes de producción de la fábrica, la Dirección valorará y decidirá si realizar o no nuevas contrataciones indefinidas.

4.2.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de personal se realizará a prueba, que será de:

- Dos meses para los encuadrados en el Grupo Profesional 5.
- Seis meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales3 y 4.
- Ocho meses para los encuadrados en los Grupos Profesionales 1 y 2, que corresponden al Director de la Planta y el Comité de Gestión.

No computándose a estos efectos las situaciones de I.T.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

4.3.- PREAVISO DE CESE

Los Trabajadores con contrato indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional 1 y 2:	2 meses.
Grupo Profesional 3:	1 mes
Grupos Profesionales 4 y 5	15 días

El trabajador que incumpla esta obligación no podrá exigir ningún tipo de indemnización por la rescisión, salvo que ésta sea imputable a incumplimientos contractuales de la Empresa refrendados por la Jurisdicción Laboral, pudiendo la Empresa descontar de su liquidación las partes proporcionales de los devengos diferidos correspondientes a los días que falten para completar los plazos citados.

4.4.- EXCEDENCIAS, MATERNIDAD, PATERNIDAD, TELETRABAJO Y OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento, y a las posibles mejoras que se recojan tanto en el plan de igualdad del anexo XI como en otras normas internas de general aplicación en la empresa.

12

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Los trabajadores podrán situarse en situación de excedencia voluntaria de una duración comprendida entre uno y cuatro meses, bajo las siguientes condiciones:

- Que empiece al finalizar o iniciar el turno de vacaciones establecidos.
- El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Así mismo los trabajadores podrán disfrutar la excedencia por cuidado de hijos menores de 12 años y para atender a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, con un periodo comprendido entre un mes y tres años.
El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Estas excedencias se podrán interrumpir en cualquier momento a petición del trabajador con un preaviso de 15 días naturales.

4.5.- JUBILACIÓN.
En el caso de que se estableciera legalmente una edad obligatoria de jubilación los trabajadores deberán jubilarse a esa edad.

5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Dentro de la vigencia del Convenio Colectivo, la representación de la Dirección y de los Trabajadores consensuaran el texto para adaptar todos los artículos relacionados con los Grupos Profesionales a lo acordado en el Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) adaptándolos también, en lo que el CEM permita, a los Grupos Profesionales de BSH.

Mientras tanto, permanece el actual sistema en cuanto a su estructura de Grupos y Niveles, quedando los Grupos Profesionales en cinco, que recogen y sistematizan distintas actividades con sujeción a criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, responsabilidad, etc., con referencias a categorías enunciadas en el convenio anterior con criterios no exhaustivos sino estrictamente ilustrativos, respetándose los actuales Grupos de cotización, de modo que los mismos sólo puedan ser modificados en los supuestos de que la variación funcional sea notoriamente constatable.

Los trabajadores se integran en los distintos grupos profesionales, en cuyo ámbito se efectúa la movilidad funcional.

GRUPO PROFESIONAL 1
Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

GRUPO PROFESIONAL 2
Son trabajadores que, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 1, 2 y 3 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 3
Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo números 3 y 4 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL 4
Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: BUP. ESO. Formación Profesional o equivalente, completada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 4 se estructura en tres niveles retributivos, A, B, y C.

GRUPO PROFESIONAL 5
Aquellos trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con un período de adaptación. Pueden requerir esfuerzo de atención, aunque exigen preferentemente esfuerzo físico.

Formación: BUP, ESO, Formación Profesional, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o conocimientos adquiridos en el desempeño del puesto de trabajo o de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los varemos números 5 y 10 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

El Grupo 5 se estructura en cinco niveles retributivos: A, B, C, D y E.

Corresponderá a la Dirección el establecer los criterios de asignación de trabajadores a los distintos niveles y grupos, así como los cambios entre los mismos, según sus funciones.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

El personal clasificado en el Grupo 5, ingresará con el nivel "E", en el que no podrá permanecer por más de 15 meses, al término de los cuales accederá al nivel "D" en el que su permanencia no excederá de 15 meses y cumplido este plazo accederá al nivel "C" en el que permanecerá como máximo 15 meses. Transcurrido el periodo conjunto de 45 meses, será clasificado en el nivel "B" del Grupo 5. Para el cómputo de permanencia en cada nivel contarán los periodos en los que los trabajadores hayan estado puestos a disposición en el centro de trabajo mediante contratos suscritos con Empresas de Trabajo Temporal.

6.- RÉGIMEN DE PERSONAL

6.1.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. Ver Tabla Resumen Licencias Anexo IV.
Se concederán licencias por la duración y en las condiciones siguientes:

Matrimonio. - Todo el personal en la empresa tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, licencia retribuida de 14 días laborales, contados a partir de la fecha de efectos y sin contabilizar los días de vacaciones. Se conceden también los 14 días a las parejas de hecho, siempre y cuando conste inscripción en registro oficial y previa presentación de documento oficial. En el caso de haber disfrutado de este permiso como pareja de hecho no se disfrutará si se contrae matrimonio con la misma persona y tampoco se podrá disfrutar de esta licencia con posteriores parejas de hecho, salvo que mediara matrimonio y posterior divorcio con la pareja de hecho anterior.

En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad, 1 día natural.

Nacimiento de hijos.- Sólo en el caso de que no se acojan a la prestación por paternidad o cuidado del otro progenitor vigente en cada momento, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 3 días laborales con motivo del alumbramiento de cada uno de sus hijos. Cuando por esta causa el trabajador requiera realizar un desplazamiento, el permiso se ampliará en dos días naturales.
No obstante a lo anterior, se aplicará la doctrina de unificación del Tribunal Supremo que con alcance general se pudiese establecer en relación a la procedencia y aplicación de este permiso.

Accidente o enfermedad grave.- Por motivo de accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, es decir: cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días **naturales** de licencia retribuida.

Cuando por esta causa el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días **naturales**.
A los efectos de este apartado se considerará como enfermedad grave la hospitalización y la intervención quirúrgica. Tendrá la consideración de hospitalización la permanencia superior a 24 horas en los Servicios de Urgencia; y respecto a la intervención quirúrgica, aunque ésta no requiera hospitalización se considerará como enfermedad grave siempre que precise reposo domiciliario, debiendo hacerlo constar en el informe del hospital.

A un proceso de gravedad corresponde una licencia, si bien se entienden procesos distintos aquellos que exijan intervenciones distintas, aunque sean por el mismo diagnóstico en el mismo periodo de hospitalización, y aquellos en los que se prescriban varias intervenciones en centros o instituciones que requieran desplazamiento a otras provincias.

15

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Normas de aplicación de las licencias por accidente o enfermedad grave:

1. Los días naturales correspondientes a estas licencias retribuidas se contabilizarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante, y podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización, si es esta la causa de la licencia. No obstante, a solicitud del trabajador, también se podrá contabilizar el permiso desde la misma jornada del hecho causante siempre que éste (el permiso) se haga efectivo en dicho día, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán adicionalmente las horas trabajadas.

Ejemplos de aplicación de la norma general:

Un ingreso en domingo genera dos días naturales (lunes y martes). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en lunes genera dos días naturales (martes y miércoles). Como los dos días que se han generado son laborables, se podrán tomar los dos días laborables, consecutivos, dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en jueves genera dos días naturales (viernes y sábado). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en viernes genera dos días naturales (sábado y domingo). Los dos días son naturales, no obstante, en estos casos se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.

Un ingreso en sábado genera dos días naturales (domingo y lunes). Como coincide un día laborable, se podrá tomar un día dentro del periodo de hospitalización.
(Estos ejemplos no son válidos para los trabajadores sujetos al quinto turno de trabajo, que computarán los días naturales y laborables correspondientes sobre su calendario específico).

2. Para el computo de los días de licencia, todos los festivos tendrán la consideración de días naturales, no laborables.
3. De acuerdo con lo establecido en el apartado de Flexibilidad de la cláusula 7 de este Convenio, que determina la incompatibilidad de las licencias retribuidas con la flexibilidad de jornada y horaria, y dispone que son las licencias las que prevalecen sobre la flexibilidad; en caso de concurrencia de flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, con licencia retribuida, el trabajador no prestará servicio el sábado en cuestión o el día laborable de que se trate, permaneciendo inalterable su contador individual de flexibilidad.
4. La intervención quirúrgica que no requiera hospitalización, ni reposo domiciliario, generará un día natural de permiso; el del día de la intervención.
5. Cuando el nacimiento de hijos del trabajador exija intervención quirúrgica se concederá licencia por ambos conceptos.
6. En el caso de acudir al Servicio de Urgencias con parientes de hasta primer grado de consanguinidad, y de segundo grado de consanguinidad si conviven, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la hora fijada como salida en el parte de Urgencias. Cuando el trabajador no desee incorporarse al puesto de trabajo antes de las dos horas posteriores a la de salida del Servicio de Urgencias, se considerará el tiempo de la jornada laboral que reste, como permiso no retribuido.

   Todo ello sin perjuicio de la licencia que le pueda corresponder al trabajador por las causas consideradas como accidente o enfermedad grave a los efectos de este apartado.

16

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Fallecimiento.- Con este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida según los casos, en la forma siguiente:

- Cónyuge. 7 días naturales. Esta licencia se prorrogará hasta 15 días naturales cuando el trabajador tenga hijos menores de 12 años a su cargo.
- Hijos consanguíneos o adoptados: 7 días naturales.
- Resto de Parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.
- Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
- Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Los días o día natural correspondiente se tomarán consecutivamente a partir de la jornada posterior inmediata al hecho causante; sin embargo, a solicitud del trabajador, también se podrá iniciar el permiso en la misma jornada del hecho causante, que en caso de ser laborable y haberse iniciado ya la jornada de trabajo se abonarán las horas trabajadas, quedando el resto del permiso a disfrutar según sea cada supuesto.

Cuando por esta causa el trabajador requiera realizar un desplazamiento, el permiso se ampliará en dos días naturales.

Asistencia a consulta médica:

De especialista de la Seguridad Social.- El trabajador tendrá licencia a estos fines, por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba esta consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica y posteriormente el justificante de haber asistido al especialista. Cuando la diferencia entre la hora de salida de la consulta que figure en el justificante médico y la hora de finalización de la jornada de trabajo no exceda de 30 minutos, el trabajador no deberá reincorporarse a su puesto, siendo considerado este tiempo dentro de la licencia.

De médico de cabecera o urgencias.- A estos fines, el personal de plantilla, avisando en lo posible, podrá disponer de las horas necesarias hasta un máximo de16 horas al año. Estas horas podrán ser utilizadas para acompañar a hijos menores de16 años y, en situación de próxima paternidad, para acompañar a la pareja a pruebas médicas relacionadas con el embarazo, sin que todo lo anterior nunca supere el máximo de 16 horas al año.

Estas horas podrán ser disfrutadas para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan y estén empadronados con el trabajador, sin que nunca se supere el máximo de 16 horas al año.

Esta última se computará como ausencia a efectos de la Compensación Asistencia, y en cuanto al Permiso de Asistencia se computará en las condiciones establecidas en el ordinal 6.2.

Traslado de domicilio.- Por este motivo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida de 1 día natural.

Exámenes.- Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales y reconocidos por el Ministerio cuya competencia sea la de Educación Oficial, para la obtención de un título académico o profesional a tenor de la disposición que las regule, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a licencia en los términos que se establece:

17

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos en los calendarios anuales, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.
b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Deberes públicos.- Los trabajadores justificándolo debidamente tendrán derecho a faltar al trabajo, sin perdida en su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivadas de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentarias convocadas por organizaciones sindicales en las que los trabajadores las desempeñen.

Si las ausencias al trabajo se prolongaran por más de 16 horas consecutivas, o se repitieran más de las horas mensuales de garantía, el trabajador perderá su derecho a exigir el salario o diferencia entre aquel y las indemnizaciones que perciba por el desempeño del cargo sindical.

Si tales trabajadores trabajaran a incentivo, tendrán derecho a percibir en dichas licencias la media de las primas de actividad y de calidad conseguida en el mes anterior.

Asistencia a actuaciones judiciales.- Será considerada como cumplimiento del deber público la asistencia a actuaciones judiciales en que el trabajador sea citado en forma legal, en asunto judicial en que el mismo, y por sentencia firme, no sea declarado autor, cómplice o encubridor del delito originador de la intervención judicial.

Todos los que tengan que hacer uso de estos permisos están obligados a justificar el tiempo que necesitaron, debiendo constar también en este justificante en calidad de qué se ha sido citado: testigo, demandante o demandado; y en este último caso, demostrar que no ha recaído sobre él sentencia condenatoria.

Desplazamiento. En los permisos que, por indicacióndel Estatuto de los Trabajadores, pueda corresponder aumento de días de permiso por razón de desplazamiento, se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a municipio que se encuentre a 150 Km o más desde el lugar de residencia al destino.

Preavisos. Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

Para las ausencias no programadas se debe avisar, en la medida de lo posible, llamando al teléfono gratuito (900102573) facilitado por la Empresa.

18

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

6.2.- PERMISO DE ASISTENCIA.
Este permiso solo afectará al personal incluido en Convenio.

Todos aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo ningún día del año anterior, bien sea por enfermedad, como por accidente, o por cualquier otra razón que no sea la de disfrutar de permiso de los llamados abonables que figuran en el ordinal 6.1 - "Licencias Retribuidas" de este Convenio, excepto los de médico de cabecera o urgencias, disfrutarán anualmente un día de permiso abonable. No producirán pérdida del derecho a dicho permiso las faltas de puntualidad que no originen sanción; ni la inactividad laboral motivada por huelga legal; ni las horas de médico de cabecera o urgencias, inferiores a tres, cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto en su horario correspondiente; ni el permiso de lactancia cuando se disfrute por horas, sí se pierde el derecho cuando se disfruta en acumulado.

Los trabajadores deberán solicitar a su mando dicho permiso con al menos una semana de antelación.

El mando para dar el visto bueno, deberá comprobar fundamentalmente tres circunstancias:

a) Posibilidad por necesidades de trabajo de poder concederlo.
b) No superar el 12% de absentismo en su sección por cualquier causa.
c) Que la fecha de disfrute no coincida con una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Si se dieran estas tres circunstancias, el mando tramitará a la Oficina de Personal, con su visto bueno, la citada solicitud. La Oficina de Personal, 24 horas antes de la fecha de petición de disfrute, lo concederá o denegará, según que el trabajador cumpla o no los requisitos exigidos.

El trabajador que no hubiera disfrutado al finalizar el año su día de permiso, se le abonará el importe del salario íntegro de un día laborable, dado que dicho derecho caduca anualmente. La única excepción para que no se abone y se amplíe su disfrute para el año siguiente, será en el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador no hubiera generado durante el año el día de disfrute para el año siguiente.

En ningún caso podrán exceder de un día de permiso de asistencia para disfrutar en el año.

La solicitud de este permiso se extenderá en un impreso especial, que se entregará en la Oficina de Personal.

El disfrute de este Permiso de Asistencia no penaliza a efectos del abono de compensación de asistencia.

Disposiciones finales.

En todos los momentos que en la presente cláusula 6, en toda su extensión, se dice "cónyuge" se entenderá igualmente aplicable a la persona que habitualmente convive maritalmente con el trabajador. Si la empresa lo creyera oportuno, el trabajador deberá justificar la convivencia habitual.

La empresa facilitará el acceso a las diferentes prestaciones y derechos generales que por causas parentales, paternidad, maternidad o asimiladas puedan corresponder a los trabajadores/as y a aquellas específicas condiciones que se recojan en el Plan de Igualdad anexo al presente convenio.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

7.- CONDICIONES DE TRABAJO

Es competencia de la Dirección la selección, valoración, promoción y rotación de puesto del personal, así como el mantenimiento de la eficiencia, la organización del trabajo y la valoración de las tareas y puestos de trabajo.

Conforme a lo manifestado en el preámbulo del convenio y dadas las características de la Planta de Santander es fundamental y absolutamente imprescindible que la organización del trabajo se plantee desde el más amplio concepto de flexibilidad que deberá trascender si fuere necesario del concepto de jornada anual. En los sucesivos puntos se desarrolla la aplicación de este concepto.
Como complemento a lo aquí previsto se estará a lo dispuesto al efecto en el Anexo VI de Normas de Organización.

7.1.- JORNADA ANUAL
Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será de 1744 horas efectivas incluido el ¼ hora de bocadillo (siendo considerado este tiempo para el personal de jornada continuada de 8 horas como efectivo).

Conforme a la distribución del disfrute de vacaciones, que más adelante se señala, el número de días que cada trabajador permanecerá en situación productiva será de 218 días (días de 8 horas) durante la vigencia de este convenio.

No obstante a lo anterior, la jornada anual podrá verse alterada por la aplicación de las medidas de flexibilidad del presente artículo 7 y con los límites establecidos en el mismo.

La diferencia entre las horas correspondientes a ésos 218 días y los días laborables disponibles cada año en el calendario, tendrá la consideración de días de exceso de calendario y su aplicación analizada en la Comisión de Flexibilidad.

Tanto al comienzo como a la finalización de la jornada de trabajo, todo el personal, procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles manuales, mecánicos o informáticos de entrada y salida del trabajo.

Con carácter general, no se podrá cumplir la jornada ordinaria de trabajo fuera de los días, horarios y turnos establecidos. Sin embargo, se podrá autorizar por la dirección la prestación de servicio fuera de éstos, cuando sea necesario dar cobertura y respaldo a representantes de la propia empresa, o de otras (proveedores, contratistas, etc.), ajenos a la factoría, que visitan nuestra planta en comisión de servicios. En estos casos, las horas de trabajo realizadas se computarán para la consecución de la jornada anual de trabajo, se registrarán como "jornada u horario irregular" y serán compensadas, anterior o posteriormente a su realización, con su correspondiente tiempo de descanso en fechas determinadas de acuerdo con el trabajador y siempre y como límite máximo hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que se realizaron.

En cualquier caso, se deberá respetar siempre la jornada en cómputo anual de manera que nunca supere el máximo pactado, si bien el disfrute de posibles horas de jornada irregular podrá ser pospuesto por el trabajador como máximo hasta el fin del año siguiente al que se realizaron.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Respecto a la obligación de registrar la jornada de trabajo, se acuerda que:

En régimen de turnos rotatorios con horarios fijos que principalmente se desarrollan en secciones de producción (turnos de mañana, tarde, noche, cuartos turnos…):

- El tiempo de paro de 15 minutos o bocadillo, los de necesidades personales y el de los meiles o formación dentro de la jornada quedan registrados de manera automática y colectiva sin necesidad de usar individualmente los sistemas de fichaje y tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- El tiempo que transcurre entre el registro de entrada en el sistema de control de tiempo de trabajo y el horario de entrada recogido en la cláusula 7.2 del Convenio, y entre el horario de salida regulada en la mencionada cláusula y el registro de salida en los controles de tiempo de trabajo, destinado principalmente a cambios de vestuario y a acceder al puesto o abandonar el mismo, no se considerará tiempo de trabajo. A tal fin, en el sistema de registro de jornada se establece un margen de una hora de tiempo entre la entrada y el inicio efectivo del trabajo en el puesto y entre el abandono del puesto de trabajo y el registro de salida para estas situaciones.
- El sistema utilizado no atentará contra 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.
- Los trabajadores, así como sus Representantes Legales, tendrán a su disposición todos los registros de jornada cuando así lo soliciten.

En régimen de turnos con horario flexible continuo o partido (turno central), de todas las pausas sólo se deberá registrar por el empleado el tiempo dedicado a la comida cuando se salga del centro de trabajo. No se registrará por el empleado la media hora de comida cuando se permanezca en el centro de trabajo. En este caso la media hora mínimo de comida se descuenta automáticamente.

Por último y en todos los casos y para todos los empleados, el tiempo dedicado a actividades o eventos sociales, deportivos, culturales, formativos o informativos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, aunque hayan sido promovidas, propuestas o patrocinadas por la empresa, y cuya participación sea voluntaria para los trabajadores, no tendrán la consideración de jornada de trabajo a ningún efecto y por lo tanto no deberán registrarse.

No obstante, si en la organización de eventos se designan organizadores no voluntarios, para éste último el tiempo dedicado fuera de sus horarios se registrará como tiempo de trabajo en el contador de jornada irregular.

Calendario Laboral. En el ámbito de la Comisión de Seguimiento de Flexibilidad de Jornada, se elaborará a comienzo de cada año el Calendario Laboral, que quedará sujeto a cuantas modificaciones se acuerden en la citada Comisión, determinadas por las necesidades de producción, siendo este criterio, debidamente contrastado, el que defina de manera prioritaria todas las actuaciones. En el supuesto de que en el marco de esta Comisión no se alcanzase un acuerdo para la determinación del Calendario, será la Dirección la que procederá a su elaboración y publicación, pero sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de recurrir en

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

caso de discrepancia a la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, a la jurisdicción competente.

En el calendario se señalarán hasta 219 días laborables, frente a los 218 días correspondientes a la jornada anual pactada, siendo de libre disposición de cada trabajador la designación de la fecha de disfrute del día laborable señalado por exceso en el calendario; si bien, no se podrá señalar una fecha en la que ya se haya establecido previamente la realización de una jornada de flexibilidad.

Los días de libre disposición del empleado se podrán acumular hasta 2 años. De la misma manera, la Dirección, por razones de producción o circunstancias del mercado, y con el fin de evitar en lo posible la aplicación de medidas de flexibilidad de jornada, podrá acumular hasta 2 días de exceso de calendario de manera que su aplicación y fijación en el calendario se retrase al año natural siguiente o se adelante respecto al año natural que le corresponda.

En las diferentes secciones o áreas del centro de trabajo se podrán acordar entre el trabajador y su Dirección o Responsables inmediatos los días de vacaciones o días de flexibilidad distintos del calendario laboral.

Para el personal de Oficinas, la jornada anual durante el período de vigencia del Convenio, será de 1.718 horas anuales de trabajo efectivo.

7.2.- RÉGIMEN DE TURNOS, HORARIOS DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.
Para satisfacer las necesidades productivas y de servicio, se establecen los siguientes turnos básicos en la Planta de Santander y que a continuación se señalan:

Turno de Mañana:	06:00 a 14:00
Turno de Tarde:	14:00 a 22:00
Turno de Noche:	22:00 a 06:00.
Turno Central para empleados:	Horario flexible

Pausa de bocadillo en turnos de trabajo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se realizará una pausa de 15 minutos. El horario habitual de este tiempo de descanso, preavisando con 5 días de antelación, podrá ser alterado, sin que varíe más de 1 hora, en aquellas instalaciones que sufran puntualmente situaciones de "cuello de botella".

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de las modalidades se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Más que nunca en estos momentos de dificultad, se pone en evidencia la necesidad de disponer de una amplia flexibilidad que permita adecuar las necesidades productivas a las exigencias del mercado tremendamente fluctuables. Por ello se establecen además las siguientes medidas:

Turnos básicos retrasados. La Dirección, tras la comunicación de los motivos a la Comisión de Flexibilidad y a los interesados con un preaviso de 5 días, podrá establecer, temporalmente, turnos retrasados que podrán afectar únicamente a los puestos de trabajo cuyas funciones estén directamente relacionadas con la acción de vaciar como por ejemplo las instalaciones de esmaltería o de fundido de piezas o serigrafías, de forma que los horarios de los turnos básicos sean los siguientes.

22

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Turno de Mañana: 6:45-14:45
Turno de Tarde: 14:30 a 22:30

Turno básico nocturno adelantado. A instancia de la Dirección, o por iniciativa de los propios trabajadores afectados adoptada por decisión unánime, se podrá consensuar el adelanto a las 22:00 horas del domingo anterior el inicio del turno de noche previsto para el lunes, sin que ello implique el abono del plus festivo correspondiente, completándose dicho turno en el resto de la semana con un día de antelación.

Turno básico de tarde adelantado. Con el fin de dar cobertura a la realización de las jornadas de información a la plantilla, considerando la asistencia a las mismas como parte del trabajo, se establece que se podrá adelantar a las 13:00 horas el inicio del turno de tarde de esta jornada, que finalizará, lógicamente, a las 21:00 horas.

Turnos de contratos a tiempo parcial. Los trabajadores contratados a jornada parcial (temporal o indefinidamente) estarán sujetos a los turnos básicos de mañana, tarde y central, y también al de noche cuando la distribución de la jornada parcial contratada se haya hecho en jornadas completas. Y su horario de trabajo, dentro de estos turnos, será el que tengan pactado en el contrato de trabajo y acuerdos posteriores que legal o convencionalmente hayan podido alcanzar, incluyendo el pacto de horas complementarias, y voluntarias, en su caso. No obstante, preavisando con 5 días de antelación, la Dirección podrá modificar los horarios de prestación de servicio dentro del turno correspondiente.

La realización de las horas complementarias pactadas y de las voluntarias, se podrán realizar en jornadas completas, incluyendo el turno especial de fines de semana, respetando en todos los casos el descanso mínimo entre jornadas. Y también en jornadas parciales, siempre que la suma de la jornada parcial ordinaria y la complementaria y voluntaria no supere la de la jornada ordinaria a tiempo completo; pudiendo realizarse en el mismo turno en el que se trabaje la jornada parcial ordinaria, sin que entre el final de ésta y el comienzo de la prestación complementaria transcurra más de ½ hora; o en turno distinto de éste, en cuyo caso, salvo que los horarios de finalización de una y comienzo de la otra sean coincidentes, deberá mediar entre ambas no menos de ½ hora y no más de 6 horas, y respetar el descanso mínimo entre jornadas diarias distintas.

Turno especial de fines de semana. Determinado por las necesidades de producción y organización, con conocimiento previo de la Comisión de Flexibilidad, la Dirección tendrá la posibilidad de establecer un turno especial para trabajar los sábados y/o domingos, en turnos de 12 horas, y en horario de 6:00 a 18:00 y de 18:00 a 6:00, en cualquier tipo de actividad productiva, y con personal expresamente contratado temporalmente con este fin. El personal adscrito a este turno especial dispondrá en su jornada de trabajo de dos pausas de 15 minutos, que podrán agruparse y serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo; y será retribuido en las condiciones salariales normales del Convenio, sin que les sean de aplicación los pluses establecidos para los cuartos turnos.
Los trabajadores con contrato en vigor, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, que, para dar apoyo al personal contratado para el turno de fin de semana, tengan que trabajar en sábado y domingo, estarán sujetos a los horarios ordinarios de 8 horas: de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00. Serán elegidos siempre entre voluntarios cualificados, y en su retribución se incluirá el plus establecido para los cuartos turnos y quintos de trabajo. Y podrán tomar los días de descanso

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

compensatorio correspondientes hasta 10 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, y debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación mínima también de 5 días. Lógicamente, no procederá descanso compensatorio cuando el trabajo en sábado o domingo se haya realizado por un trabajador contratado a tiempo parcial con cargo al pacto de horas complementarias o voluntarias.

Cuarto Turno. Para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones se podrá trabajar sábados (cuando no hayan sido señalados como jornadas de flexibilidad) o domingos, por este orden, en turno de mañana, tarde o noche según el turno que vengan prestando, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de este día (sábado o domingo) se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo; y el día de descanso compensatorio correspondiente, se podrá tomar hasta 6 meses después de su realización, pudiendo agrupar hasta 5 días, debiendo notificar las fechas de su disfrute con una antelación también de 5 días.
Por otro lado, para prestar servicio de apoyo al turno especial de fines de semana, y también para realizar actividades de TPM, CIP y mantenimiento de instalaciones, cuando no sea posible por razones organizativas la aplicación de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se podrá trabajar de martes a sábado o miércoles a domingo, por este orden, en turno de mañana, tarde y noche, y con, prioritariamente, personal voluntario cualificado. En la retribución de los días 5 días de trabajo efectivo del turno se incluirá el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo
En el caso de que no se pudiesen cubrir las necesidades del turno con personal voluntario, será la Dirección la que designe a los trabajadores que deberán realizar el servicio; si bien, ésta se hará de forma rotatoria, evitando la designación de un mismo trabajador en dos semanas consecutivas, sin que se puedan superar por cada trabajador 5 designaciones al año, y, en todos los casos, teniendo en cuenta las razones que puedan ser alegadas por los trabajadores relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto Turno. Se acuerda establecer un quinto turno de trabajo, específicamente, en las instalaciones "SV" de la planta.

No obstante, en el futuro, también se podrá establecer temporalmente este turno en otras instalaciones o secciones de la fábrica en las que, estando ya cubiertos los tres turnos de trabajo de lunes a viernes, e incluso con el turno especial de fines de semana, su capacidad productiva se demuestre claramente limitada, suponiendo un impedimento, un "cuello de botella" para el normal desarrollo de la producción planificada en la factoría. En estos casos, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su decisión sobre el establecimiento de este turno, argumentando las razones técnicas, organizativas o de producción, por saturación de instalaciones, que justifiquen tal medida, así como el número de trabajadores afectados, y la previsible duración de la implantación del turno. Posteriormente, en el plazo de 7 días a partir de la fecha de entrega de la comunicación, la Dirección convocará a la Representación Social con el fin de debatir sobre la procedencia o no de la implantación del turno. Y una vez celebrada esta reunión, en un nuevo plazo de 7 días, el Comité podrá remitir a la Dirección, para que sea tenido en cuenta, un informe al respecto previo a la determinación final de la Empresa. En caso de disconformidad con la decisión adoptada, por entender que no existen razones que justifiquen la implantación del turno, el Comité de Empresa de forma colectiva, y los trabajadores afectados a título individual, podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

El esquema organizativo de este quinto turno (5 turnos: A, B, C, D y E), que deberá adaptarse al calendario laboral vigente en la empresa, de forma que los trabajadores sujetos a él permanezcan en situación productiva el mismo número de días que los establecidos en la cláusula 7.1 del Convenio, determina que en cada ciclo de 5 semanas (35 días) se trabajarán 7 días en el turno de noche, 7 en el turno de tarde, 10 días en el turno de mañana, y se descansarán los 11 días restantes; y respecto a los fines de semana, en cada ciclo se trabajarán 3 sábados y 3 domingos, en turnos de mañana, tarde y noche, y se descansarán los otros 2 sábados y domingos restantes; según se define en la siguiente tabla:

TURNOS	1ª Semana							2ª Semana							3ª Semana						
	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
A	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
B	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ
C	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
D	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
E	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc

TURNOS	4ª Semana							5ª Semana						
	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO	LU	MA	MI	JU	VI	SA	DO
A	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des
B	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Des	Des	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des
C	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Mañ	Des	Des	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc
D	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Noc	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard
E	Des	Des	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Tard	Des	Des	Des	Mañ	Mañ

En la retribución de cada uno de los días de trabajo efectivo de los trabajadores adscritos a este quinto turno se aplicará el plus establecido para los cuartos y quintos turnos de trabajo.

Los días señalados como festivos en el calendario laboral, como norma general, no se trabajarán en este quinto turno, ya sea para la SV o para el resto de instalaciones. Aunque, por necesidades de producción debidamente contrastadas, avisando con 15 días de antelación se podrá disponer la prestación de servicio en estos días, cubriendo los turnos de trabajo necesarios con el personal que por asignación de turno corresponda, computándose este día para la consecución de la jornada anual, y percibiendo en compensación el plus festivo para el quinto turno establecido en la cláusula 8.8.3 del Convenio.
Corresponde a la Dirección la asignación del personal a este quinto turno, si bien se recurrirá primeramente al personal voluntario, y si con este personal no se cubriesen los turnos, en la elección se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores finalmente designados.

Modificación del régimen de turnos de trabajo. Sin perjuicio del derecho de recurso que individualmente le asiste a cada trabajador al respecto, por razones organizativas y de producción, la

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Dirección podrá modificar el ritmo de asignación de los turnos semanales de trabajo correspondientes, comunicándoselo a los trabajadores afectados, con una antelación de 5 días. Los cambios de turno se comunicarán directamente al trabajador y el resto de cambios se publicarán en el tablón. En todos los casos, se evitará que la modificación de turnos recaiga repetidamente sobre los mismos trabajadores, y se tendrán en cuenta las razones que puedan ser alegadas por éstos relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Además, a instancia de la Empresa, cuando lo requiera la organización del trabajo, o a instancia del trabajador, por necesidades personales, pero siempre de mutuo acuerdo, se podrá modificar la asignación de turno. En estos casos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá reducir este periodo de descanso, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes; y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 19 (Trabajo a turnos) del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

FLEXIBILIDAD.

Atendiendo a las razones expuestas en el Preámbulo de este Convenio, y más especialmente en cuanto a lo que concierne a una mayor flexibilidad como elemento esencial para la supervivencia de la fábrica, se establece una flexibilidad de jornada de 104 horas (5,963 % de la jornada anual), que se hará conjuntamente para toda la planta o parcialmente por secciones o tareas, cuando sea necesario, con conocimiento de la Comisión de Seguimiento; y se podrá aplicar por jornadas completas (Flexibilidad de Jornada) o por horas (Flexibilidad Horaria), y su ejecución estará sujeta a las normas establecidas en el siguiente reglamento:

Definiciones:

Flexibilidad positiva: Se produce cuando se trabaja un sábado señalado como vacante en el calendario laboral (**Flexibilidad de Jornada**), o se incrementa, entre una y tres horas, una jornada ordinaria de trabajo (**Flexibilidad Horaria**).

Flexibilidad negativa: Se produce cuando no se presta servicio en una jornada completa señalada como laborable en el calendario laboral; o por horas, (flexibilidad horaria).

Flexibilidad general: Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza conjuntamente para toda la fábrica. Se computa, positiva o negativamente (según se haya trabajado o no se haya prestado servicio), en el contador de flexibilidad general, y también en el contador de flexibilidad individual de todos los trabajadores que la hayan realizado. Si la flexibilidad es de jornada, se computa, expresado en horas centesimales, a razón de 7,75 horas por jornada; y si es horaria, se computa por su valor literal.

Flexibilidad individual: Es la flexibilidad, ya sea de jornada u horaria, que se realiza por secciones o tareas, o individualmente. Se computa, positiva o negativamente (según se haya trabajado o no se haya prestado servicio), únicamente en el contador de flexibilidad individual del trabajador que la haya realizado; a razón de 7,75 horas por jornada, si es ésta su modalidad, o en su valor literal si se trata de flexibilidad horaria.

Contadores: Se dispondrá de un contador de flexibilidad general para computar la flexibilidad, de jornada u horaria, de carácter general efectuada; y un contador de flexibilidad individual donde se contabilizará la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, realizada por cada trabajador. Estos

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

contadores, a efectos del control de la aplicación de la extensión y límites de la flexibilidad pactados, estarán en todo momento a disposición de la Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad.
El saldo, positivo o negativo, del contador individual de horas de flexibilidad se liquidará en caso de baja en la empresa.

Generación positiva de flexibilidad: Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja), y el saldo del contador de flexibilidad individual es positivo o se encuentra a cero.

Generación negativa de flexibilidad: Se produce (generación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), y el saldo del contador de flexibilidad individual es negativo o se encuentra cero.

Compensación positiva de flexibilidad: Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad positiva (se trabaja) para compensar un saldo negativo en el contador de flexibilidad individual.

Compensación negativa de flexibilidad: Se produce (compensación) cuando se realiza flexibilidad negativa (no se presta servicio), para compensar un saldo positivo en el contador de flexibilidad individual.

Causa de fuerza mayor: Es toda situación o acontecimiento imprevisible y excepcional, o independiente de la voluntad de las partes contratantes (empresa y trabajadores), que impide a cualquiera de esas partes llevar a cabo sus obligaciones contractuales.

Situaciones de urgencia: Son averías graves de instalaciones o falta imprevista de material externo que imposibilite la producción programada. Asimismo, se considerará también situación de urgencia la falta imprevista de material interno que también impida la ejecución de la producción prevista, cuando demostradamente no se pueda disponer de él en un plazo superior a 4 horas, y a los trabajadores afectados no se les pueda encomendar otras tareas.
En estas situaciones de urgencia, a efectos de la convocatoria de la Comisión de Flexibilidad, en ausencia de los miembros de la Representación Social en la Comisión, éstos podrán ser sustituidos por cualquier otro miembro del Comité de Empresa.

Normas de aplicación de la Flexibilidad de Jornada y Horaria:

Por necesidades de producción, incluido el adelanto de fabricaciones por intervenciones o mantenimiento de máquinas o instalaciones, debidamente contrastadas en la Comisión de Seguimiento, o por exigencias derivadas de la realización de una obra civil en la factoría, se realizará la flexibilidad respetando las siguientes normas.

1.- Promoción.

- La Dirección podrá instar la realización de la flexibilidad de jornada u horaria en todos los casos; ya sea ésta positiva o negativa, general o individual, para generar o para compensar.
- El Comité de Empresa también podrá instar la realización de la flexibilidad en todos los casos, pero solo para compensar un saldo (positivo o negativo) preexistente. Para su aplicación deberá mediar acuerdo con la Dirección.
- El trabajador únicamente podrá instar la realización de la flexibilidad horaria, positiva o negativa, para compensar un saldo anterior de su contador individual y se seguirán las normas descritas más abajo al efecto (Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores)

27

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

2.- Preaviso de la Flexibilidad de Jornada.

- La notificación de la flexibilidad de jornada, positiva o negativa, se hará regularmente con **7 días naturales** de anticipación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, se podrá preavisar el lunes previo a la fecha en la que se haya previsto su realización.
- Por las causas urgentes y de fuerza se podrá programar flexibilidad de jornada negativa, general o individual, preavisando con 1 día natural de antelación; e incluso, contando con la aprobación individual de cada trabajador afectado, bastará con que el preaviso se realice 1 hora antes del inicio del turno de trabajo correspondiente.

3.- Realización de la Flexibilidad de Jornada.

- Se podrá realizar en dos sentidos, bien trabajando jornadas de sábados (flexibilidad positiva), o no prestando servicio en jornadas señaladas como laborables en el calendario laboral (flexibilidad negativa), con la extensión, límites y formas de compensación establecidos en los apartados 6 y 7 posteriores.

4.- Preaviso de la Flexibilidad Horaria.

- En condiciones normales se preavisará del uso de la flexibilidad horaria con un mínimo de **5 días naturales** de antelación; y excepcionalmente, con acuerdo de la Comisión de Flexibilidad, con 2 días de antelación**.**
- En situaciones de urgencia que imposibiliten la producción programada, bastará con 1 hora de preaviso, en caso de flexibilidad negativa (no se presta servicio), y con 4 horas si es positiva (se trabaja); y siempre con conocimiento previo de la Comisión de Seguimiento de Flexibilidad.

5.- Realización de la Flexibilidad Horaria.

- Se podrá realizar ampliando en 1 hora la jornada diaria de los turnos de mañana y tarde de trabajo continuo, estableciendo jornadas de 9 horas.
- Y también extendiendo 3 horas la duración del turno de mañana, fijando una interrupción para comer de 30 minutos, y abonando el plus de comida correspondiente.
- E igualmente ampliando 2 horas el turno de tarde, adelantando su hora de inicio o retrasando su hora de salida, y estableciendo dos descansos de 15 minutos o uno de media hora.
- Y, en sentido contrario, también se podrá realizar reduciendo la jornada diaria de los turnos básicos de trabajo (mañana, tarde y noche) un mínimo de 4 horas, o incluso solamente 1 hora en condiciones de urgencia.

6.- Extensión (generación) y límites de la Flexibilidad.

- Cada trabajador sólo podría realizar como máximo un total de 104 horas de trabajo (flexibilidad positiva) en un año natural, hayan sido aplicadas en horas o en sábados, y hasta un máximo de 104 horas de descanso (flexibilidad negativa) también en un año natural.
- El límite de aplicación de flexibilidad de carácter general (de toda la fábrica), en todo momento, positivo o negativo, vendrá determinado por la diferencia entre 104 (número máximo de horas que pueden ser objeto de flexibilidad en un año natural) y el saldo actual, en cada momento, del contador de flexibilidad general.
- No obstante, a cada trabajador, individualmente, se le podrá instarla realización de la flexibilidad, de carácter general o individual, por la diferencia, en cada momento, entre las 104 horas y el saldo de su contador individual.

28

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

7.- Caducidad y compensación de la Flexibilidad.

- La flexibilidad de jornada u horaria, positiva o negativa, generada tanto con carácter general como individual, caduca **12 meses** después de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, por lo que, antes de esa fecha, deberá ser compensada. Lógicamente, si la ultractividad del convenio es superior a esos 12 meses, la fecha de caducidad de la compensación de la flexibilidad coincidirá con la fecha de finalización de la ultractividad del convenio.Cuando, en el último trimestre anterior a esa fecha, haya trabajadores cuyo contador individual presente un saldo positivo o negativo, se analizará la situación en la Comisión de Empleo y Flexibilidad, y se deberá llegar a un acuerdo para darle una solución, que puede ser fijar la compensación, positiva o negativa, la liquidación o la prórroga de la situación.

8.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad.

- La flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con las vacaciones, con la Incapacidad Temporal (I.T.) y con los días de disfrute de permisos retribuidos, entendiendo que estas circunstancias prevalecen sobre la flexibilidad. Así, a un trabajador que, en un determinado día fijado para la realización de flexibilidad, ya sea positiva o negativa, se encuentre en situación de I.T. o disfrutando de vacaciones o de permiso retribuido, serán estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, por lo que no verá alterado su contador individual de flexibilidad.
- De la misma forma, la flexibilidad, tanto de jornada como horaria, es incompatible con los días de permiso de asistencia y jornada de libre elección cuyas fechas de disfrute estuvieran ya determinadas con carácter previo a la convocatoria de la flexibilidad, por lo que prevalecerán sobre ella; siendo estas situaciones las que se le computen a todos los efectos, y en consecuencia el trabajador no verá alterado su contador individual de flexibilidad. Y en el caso de que las fechas de disfrute no hubiesen sido señaladas con anterioridad a la convocatoria de la flexibilidad, tampoco podrán señalarse a posteriori, por estar así establecido en las cláusulas del Convenio que regulan la concesión de estos derechos.

  Sin embargo, como excepción a la norma anterior, sí que se podrá señalar la fecha de disfrute del permiso de asistencia o jornada de libre disposición coincidiendo con una jornada de flexibilidad positiva, haya sido previamente convocada o no, siempre que se trate de compensar un saldo negativo en el contador general o individual de la flexibilidad, tenga su origen no solo en las necesidades de producción sino también con la finalidad de la compensación, y se determine expresamente en la Comisión de Seguimiento como jornada compensable con los días de permiso de asistencia o libre elección pendientes de

  disfrutar. De este modo, el trabajador no prestará servicio en esa jornada y computará horas positivas en su contador individual.

  No se podrá realizar flexibilidad de jornada u horaria de signo distinto (positiva y negativa o al revés) hasta haber transcurrido 12 y 6 días respectivamente desde su última ejecución, excepto en casos determinados como son acopios para mantenimiento de instalaciones u obras civiles.

Normas de aplicación de la Flexibilidad de Libre Elección por los trabajadores:

Para mejorar el balance entre tiempo de trabajo y vida personal, cada empleado podrá tomar horas de flexibilidad negativa de libre elección, tanto si es para compensar un saldo positivo, como si es para generar un saldo negativo de su contador individual de flexibilidad.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

A.- Promoción.
- Únicamente el trabajador podrá instar la realización de la flexibilidad negativa de libre elección, ya sea ésta de jornada u horaria, para generar o para compensar.

B.- Preaviso de la Flexibilidad de Libre Elección.
- Regularmente el trabajador notificará su solicitud con una antelación de **7 días naturales**, y excepcionalmente **5 días naturales**, para la flexibilidad de jornada; y **5 y 2 días naturales** respectivamente para la flexibilidad horaria.
- En situaciones de urgencia, entendiendo aquí por urgencia cualquiera de las circunstancias que dan lugar a los permisos retribuidos, bastará con 1 hora de preaviso.

C.- Extensión y límites de la Flexibilidad de Libre Elección.
- Cada trabajador, si el importe de su saldo negativo de flexibilidad individual se lo permite, podrá disponer cada año de hasta **2 jornadas** o **16 horas** de flexibilidad negativa, que se computarán en su contador de flexibilidad individual. No obstante, si el trabajador hubiera hecho uso de este derecho en un ejercicio anterior, deberá haber compensado, o haber solicitado la compensación, de al menos el 50% de las horas utilizadas anteriormente para poder disponer de estas 16 horas de flexibilidad en un nuevo ejercicio.
- Y, una vez computadas, si su saldo de individual fuera positivo, y su importe se lo admite, podrá disponer adicionalmente de hasta otras **8 horas** o **1 jornada** más, que se computarán igualmente en su contador individual.

D.- Realización de la Flexibilidad de Libre Elección.
- En caso de flexibilidad de jornada, las 3 jornadas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar de una en una o consecutivamente agrupadas, a elección del trabajador. Y se podrán unir a otras jornadas de permisos o vacaciones a las que se pueda tener derecho.
- Y en caso de flexibilidad horaria, las 24 horas máximas de no prestación de servicio se podrán tomar hasta en 6 fechas distintas, en tramos que pueden ir de 4 horas (mínimo) hasta 7 horas (máximo), a elección del trabajador.
- La solicitud de la Flexibilidad de Libre elección solamente podrá ser denegada cuando por este motivo, en los días solicitados, se supere el 8 % de absentismo del total de operarios de su sección o departamento. En secciones de menos de 11 trabajadores el límite de absentismo será el 10 %.

E.- Compatibilidad e incompatibilidad de la Flexibilidad de Libre Elección.
- La flexibilidad negativa de libre elección **para generar** es incompatible con la flexibilidad positiva instada previamente por la Dirección.
- La flexibilidad negativa de libre elección **para compensar** sí es compatible, se puede hacer uso de ella en las jornadas de flexibilidad positivas instadas previamente por la Dirección, cuando el trabajador, por disponer de saldo suficiente en su contador individual, haya solicitado tomar conjuntamente las 3 jornadas máximas que se pueden disponer.

Discrepancias en la aplicación de la flexibilidad:

Cuando en el seno de la Comisión de Empleo y Flexibilidad se pongan de manifiesto discrepancias en la aplicación de la flexibilidad, ya sea en la determinación de las situaciones de fuerza mayor o urgencia, o en su promoción, o en la administración de sus normas reglamentarias, prevalecerá la opinión de la Representación de la Dirección, sin perjuicio del derecho que le asiste a la Representación de los Trabajadores de instar la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, recurrir a la jurisdicción competente.

30

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

7.3.- HORARIOS.

En relación con los horarios y tomando como referencia los horarios básicos, el trabajador viene obligado a estar en su puesto de trabajo, habiendo marcado, respectivamente, a las 6:00, a las 14:00 y a las 22:00, y a las 9:00, computándose retraso en el supuesto de no cumplir estas exigencias y falta de asistencia injustificada si el retraso es superior a 60 minutos, que se deducirán, en todo caso, no permitiéndose la entrada a este personal; si el retraso es superior a 30 minutos, se deducirán 60.
En los trabajos continuos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado.

A este fin, el mando intermedio superior deberá disponer el relevo o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Al personal que dobla se le abonará ocho horas de presencia, como extraordinarias, teniendo 60 minutos para comer, abonándosele el importe de la comida por la Empresa.

Turno Central.
De acuerdo con el condicionado siguiente:

De ENERO a JUNIO y de SEPTIEMBRE a DICIEMBRE: De 08:30 a 17:00 horas, con una interrupción mínima de 30 minutos para la comida. Este tiempo de parada será a cargo del Trabajador y no formará parte de la jornada efectiva.

De JULIO a AGOSTO: De 07:15 a 15:00 horas.

Horario Flexible: Sin perjuicio de los horarios vigentes, en el turno central, cuyo horario se desarrollará entre las 08:30 y las 17:00 horas, se establece un margen de flexibilidad, tanto a la entrada como a la hora de la comida, y a la terminación de jornada, que será de aplicación general, salvo casos excepcionales, quedando el cuadro de flexibilidad horaria de este turno central de la siguiente forma:

	Horario Oficial	Horario Flexible
Entrada	8:30	7:00 a 10:00
Comida	13:30 a 14:00	13:00 a 15:00
Terminación	17:00	16:00 a 19:00

Habrá un descuento automático diario de media hora de comida cuando el empleado permanezca en el centro de trabajo que no deberá registrarse por el empleado. Cuando se salga del centro de trabajo para comer se deberá registrar la salida y la entrada, descontándose el tiempo real destinado a comida.

Dicha flexibilidad queda fijada de la manera siguiente:

1.- El uso del horario flexible supone un ejercicio de responsabilidad de los empleados, asumiendo estos últimos que este derecho no puede justificar en ningún caso la no realización de las tareas encomendadas o la no presencia en su puesto cuando el trabajo así lo requiere. Así, si bien se establece el horario flexible como opción general, y se entiende que en circunstancias normales su

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

uso no deberá interferir en el trabajo individual ni en el de otros procesos, también se admite que los empleados que acrediten debidamente necesidades de conciliación de su vida laboral y familiar, podrán, dentro de los límites de este horario, hacer uso incondicionalmente de su flexibilidad en los horarios coincidentes con sus necesidades de conciliación.

2.- Horario fijo de permanencia en la empresa de lunes a jueves: De 10´00 a 13´00 y de 15´00 a 16´00 horas y horas fijadas de reuniones.

3.- Jornada máxima de horas/día para recuperación. Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 7:00 a 19:00 horas. Las horas fuera de ese horario de 7:00 a 19:00 no se computarán en el sistema de registro, excepto cuando se cuente con autorización para trabajar fuera de estos horarios por ser necesario dar cobertura y respaldo a representantes de la propia empresa, o de otras (proveedores, contratistas, etc.), ajenos a la factoría, que visitan nuestra planta en comisión de servicios registrándose en ese caso como horario o jornada irregular.

4.- Cómputo de las horas de flexibilidad en el Turno Central: El saldo de las horas trabajadas flexibles se computará trimestralmente, considerando trimestres naturales (enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre y octubre-diciembre). En el supuesto de que el saldo flexible al final de cada trimestre resulte positivo y sea igual o superior a 20 horas, este saldo se trasladará al saldo flexible correspondiente al trimestre inmediatamente posterior. Al año natural siguiente sólo se trasladará el saldo positivo igual o superior a 20 horas correspondiente al último trimestre del año natural anterior.

5-Podrá hacerse uso de las horas acumuladas por la flexibilidad horaria a lo largo del trimestre natural, para reducir el horario de los viernes hasta en 3,5 horas, habilitando así para este día jornada continuada de 9:00 a 13:30 horas, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. En casos excepcionales, se podrá hacer uso de dichas horas en el mes inmediatamente posterior a dicho trimestre siempre y cuando se haya consensuado con el superior.

Plus comida:
Durante el período anual de jornada partida la Empresa abonará la cantidad 7,10€ por día efectivamente trabajado en la Planta en concepto de ayuda para la comida al personal sujeto a régimen de jornada partida. Así mismo, este personal podrá hacer uso de las Áreas de Descanso de la Planta durante la interrupción marcada para la comida, siempre y cuando este uso no interfiera la marcha del proceso productivo.

7.4.- VACACIONES.
Las vacaciones anuales para todo el personal serán de 30 días naturales se señalarán en dos períodos: 21 días en los meses de julio/agosto, de forma que la fábrica, si lo hace necesario la demanda, pueda permanecer abierta la mayor parte del año, en cuyo caso se harán los turnos correspondientes, y el resto hasta los 30 días naturales en otra época, preferentemente coincidiendo con las fiestas de Navidad. El plazo de aviso para la modificación de las vacaciones no podrá ser inferior a 2 meses.

No obstante, en áreas de oficinas no ligadas directamente al área de producción, el disfrute de las mismas se podrá realizar de mutuo acuerdo entre cada trabajador y el responsable de su departamento a lo largo del año y para su determinación se considerará de manera prioritaria la

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

atención de las necesidades de los diferentes servicios y atendiendo a las necesidades del trabajador. Sólo a petición del trabajador por razones del servicio, se podrán disfrutar como límite hasta el 31 de enero del año siguiente.

El Calendario que se confeccione anualmente según lo establecido en la cláusula "Flexibilidad de Jornada", señalará a priori las fechas de vacaciones fijándose asimismo los días de exceso de jornada. Las fechas que no tengan consideración oficial de festivas podrán modificarse con la antelación necesaria en la repetida Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo establecido en la mencionada cláusula.

En caso necesario y excepcionalmente, la Dirección designará al personal que durante esos periodos haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento y trabajos necesarios concertando las fechas en que estos productores disfrutaran sus vacaciones con una antelación mínima de un mes. El personal de mantenimiento podrá acordar las fechas de disfrute de sus vacaciones del año en curso hasta 6 meses después de concluir éste.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica, sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos como trabajo los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

Cuando se dé la circunstancia de que el periodo vacacional señalado en el calendario laboral coincida con una situación de I.T. de un determinado trabajador, ambas partes, en lo que se refiere al derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, se remiten a las disposiciones legales vigentes al respecto; si bien, en cualquier caso, la determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones distintas de las establecidas en el Calendario Laboral, será de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, coincidiendo preferentemente con otras fechas de vacaciones del calendario laboral de la planta. No obstante, cuando las vacaciones pendientes de disfrutar por causa de I.T. correspondan al año natural anterior, se deberán tomar de forma inmediata a la fecha de alta de la Incapacidad y siempre conforme a la legislación vigente.

7.5.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

- HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR.
- HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES.

HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR. Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y

CVE-2020-6439

graves perjuicios a la propia empresa o a terceros. Serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

La compensación económica será del 140% del valor de la hora ordinaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES. Constituyen el resto de horas extraordinarias, que sean normalmente necesarias para atender producción imprevista o hacer operaciones especiales no habituales, cuya no realización produzca un evidente quebranto a la actividad.

Estas horas, que serán siempre voluntarias, se pagarán al 140% o se compensarán en tiempo al 140 %, siempre a elección del trabajador. En caso de optar por la compensación en tiempo y para su posterior disfrute, el trabajador y su responsable inmediato deberán ponerse de acuerdo atendiendo siempre al nivel de absentismo de la sección y las necesidades de producción, debiendo no obstante comunicarlo al Departamento de Personal para su definitiva concesión.

En ningún caso los Trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permita la legislación vigente.

La fecha de caducidad de las horas extras a compensar en tiempo será el 31 de diciembre del año siguiente al que se realización.

8.- RETRIBUCIONES

8.1.- PRINCIPIOS GENERALES SOBRE RETRIBUCION
Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, retenciones a cuenta sobre el impuesto de la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

8.2.- ESQUEMA RETRIBUTIVO
El salario anual se distribuye en 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias para todo el personal (Junio y Diciembre). Ver Tablas Salariales en Anexo II.

8.3.- CONCEPTOS SALARIALES
Las retribuciones de los trabajadores de BSH Electrodomésticos España, S.A. estarán constituidas por el Salario Base o Sueldo, y complementos fijos o variables.

8.4.- SALARIO O SUELDO BASE DE CONVENIO
Se recogen en tabla anexa los correspondientes a cada uno de los niveles retributivos de cada Grupo Profesional.

8.5.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
Las dos pagas extraordinarias reglamentarias se abonarán a razón de 30 días del Salario Pagas Extras reflejado en las Tablas Salariales del Convenio, más la antigüedad correspondiente en todos los casos y el importe de 25 días de prima de producción y prima de calidad con el promedio de la obtenida en el trimestre anterior, todo en proporción a la asistencia del trabajador en el semestre anterior, siendo de aplicación esto último al personal de nuevo ingreso.

Estas pagas reglamentarias se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre. Si estos días fuesen festivos, se abonarán el día anterior.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

8.6.- COMPLEMENTOS PERSONALES

8.6.1.- ANTIGÜEDAD
Todo el personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía señalada en la tabla anexa.

No se computarán, a efectos de antigüedad los periodos en tiempos de excedencia, licencias no retribuidas o cualquier otra circunstancia similar.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que el personal se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla, así como los tiempos de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes inmediato al cumplimiento del quinquenio

8.6.2.- COMPLEMENTO PERSONAL POR DERECHOS ADQUIRIDOS, RECONOCIDOS EN DOCUMENTO "AD PERSONAM"
Se acuerda extender a todos los trabajadores el derecho a percibir, en concepto de Complemento Personal D.A., las cantidades que individualmente le correspondan a cada uno por los derechos adquiridos por la cancelación o modificación de determinadas condiciones económicas o laborales, que le hayan sido concedidos en el ejercicio de su trabajo desde su ingreso en la empresa; de tal forma que, el importe reconocido "Ad Personam" a cada trabajador podrá variar en función de la participación o no de éste en la consecución del derecho adquirido.
Y en relación con lo dispuesto en el párrafo anterior, se distinguen las distintas situaciones que, en base a su consecución, determinan la integración de los siguientes derechos en este complemento:

1.- A los trabajadores que, con anterioridad a la firma de este Convenio, tenían reconocido, en documento "Ad Personam", el derecho a percibir unas determinadas cantidades en compensación por la cancelación de los servicios de Economato, Comedor y Paquete de Navidad, se les mantienen y respetan en su integridad, debidamente actualizadas, las cantidades establecidas.

2.- En el Complemento Personal D.A., reconocido "Ad Personam", de los trabajadores en situación de alta en la nómina de empleados de la empresa en la fecha de 1 de enero de 2016, se integran las cantidades que quedaron recogidas e indicadas en el convenio colectivo 2014-2018 por modificación en el plus de flexibilidad, en la prima de calidad, en la prima de productividad y en la prima de actividad.

3.- En base al cambio de situación y regulación de la penosidad, toxicidad y peligrosidad, en el Complemento Personal D.A. reconocido "Ad Personam" de los trabajadores en situación de alta en la nómina de trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio de la empresa en Santander en fecha de 1 de enero de 2020, y con efectos de esa fecha, se integrará el 35 % de la cantidad que esos trabajadores viniesen percibiendo por el concepto de plus penoso, tóxico y peligroso.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

4.- Se integrará en el complemento "Ad Personam" de todos los trabajadores, presentes y futuros, la cantidad anual que en su caso resulte por la aplicación del incremento salarial por resultados del EBIT-KER regulado en la cláusula 9.2. del presente Convenio.

El importe reflejado, en concepto de Complemento Personal D.A., en el documento "Ad Personam" de cada trabajador, se revalorizará cada año con el incremento pactado en la cláusula 9.1 del Convenio. Este Complemento Personal se considera salario fijo y, como tal, se abonará prorrateado en 12 pagas (12 mensualidades de nómina), computándose en cada una de estas pagas la misma proporción de días de remuneración que los correspondientes al concepto de salario base de cada mes.

8.7.- COMPLEMENTOS DEPRODUCCIÓN YCALIDAD.

8.7.1.A.- PRIMA DE PRODUCCIÓN.
La mano de obra directa e indirecta diaria de la plantilla sujeta a las condiciones económicas de convenio percibirá mensualmente en concepto de Prima de Producción, y en proporción a su asistencia al trabajo, las cantidades que se reflejan en las tablas salariales correspondientes. La obtención de este incentivo está condicionada, por un lado, a la consecución de un determinado rendimiento y por otro, a la mejora de este rendimiento y al cumplimiento de los planes diarios de producción.

Rendimiento o Actividad Pactada.
De acuerdo con lo recogido en el Anexo VI, Normas de Organización, sobre el establecimiento de métodos de trabajo y medición de los tiempos de producción, se determina el Rendimiento Mínimo Exigible, que es el correspondiente a la actividad 90 en el sistema MTM (100 Centesimal); y tomando éste como base, se acuerda el establecimiento de un Rendimiento Pactado, el correspondiente a la actividad 108 MTM (120 Centesimal), que todos los trabajadores, a efectos retributivos, deberán realizar. Por lo tanto, la prima de actividad pactada mensual se abonará a la actividad correspondiente al 108 MTM (120 Centesimal). No obstante, para su eventual aplicación en determinados casos, se constituye, solamente a efectos remunerativos, un Rendimiento Transitorio, que se corresponde con la actividad 104,4 MTM (116 Centesimal).

Cuando se constate que de forma reiterada y sin causa aparente, ya sea un trabajador individualmente o un equipo de una línea de producción, no alcanzan el Rendimiento Pactado, a instancia de cualquiera de las partes, se reunirá la Comisión de Métodos y Tiempos con el fin de precisar el origen de esta disminución del rendimiento y procurar su solución. Para ello se analizarán las condiciones de aplicación del estudio de tiempos correspondiente, distinguiendo, normalmente, las cuatro siguientes situaciones posibles:
1. Implantación de un nuevo estudio de tiempos (generalmente por el lanzamiento de nuevos modelos de aparatos).
2. Modificación de un estudio de tiempos ya existente (cuando la modificación suponga un incremento del Rendimiento mínimo Exigible del método existente superior al 5%, se actuará como si se tratase de la implantación de un nuevo estudio).
3. Estudio de tiempos en cuya ejecución se confirme especial dificultad.

CVE-2020-6439

4. Estudio de tiempos del que se obtienen rendimientos, actividades dispares, superiores al 5% respecto al Rendimiento Pactado, entre trabajadores o equipos en las mismas condiciones de aplicación.

En todos los casos, la Comisión determinará si el estudio de tiempos analizado es correcto, en cuyo caso se seguirá aplicando en sus mismos términos; y, en consecuencia, a los trabajadores o equipos que, por aplicación de este estudio, no alcancen el Rendimiento Pactado, a partir de la resolución de la Comisión, se les retribuirá por este concepto de Prima de Producción, en el porcentaje perteneciente al Rendimiento o Actividad, con la cantidad correspondiente al Rendimiento Mínimo Exigible

Sin embargo, en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión respecto a los resultados del análisis del estudio de tiempos, las partes se someterán al arbitraje de una empresa especializada en esta materia, que será elegida por decisión de la Dirección, pero a propuestas, como mínimo dos, o incluso una en caso de consenso de la Representación de los Trabajadores y lo mismo del departamento de ingeniería. El comité de empresa podrá vetar a una de las empresas propuestas por la Dirección. Contra la resolución de la empresa especializada podrán recurrir ambas partes ante la Jurisdicción competente; y en tanto se resuelve, en primera instancia por la compañía contratada, y posteriormente, en su caso, por el Organismo correspondiente, los trabajadores afectados percibirán la cantidad correspondiente al Rendimiento Transitorio, estando subordinada esta retribución a las siguientes condiciones:

- En las situaciones 1 y 4 descritas, siempre que los trabajadores o equipos alcancen al menos una actividad no inferior en 5 puntos centesimales sobre el Rendimiento Pactado.
- En la situación 2 descrita, cuando los trabajadores o equipos alcancen al menos una actividad igual al Rendimiento Pactado antes de la revisión del estudio de tiempos.
- En la situación 3 descrita, incondicionalmente, cuando se consensue la existencia, por cualquier causa, de especiales dificultades en la ejecución del estudio de tiempos.

Con las excepciones aquí expuestas sobre los casos de abono del Rendimiento Mínimo y del Rendimiento Transitorio, los trabajadores percibirán mensualmente la cantidad que corresponde al Rendimiento Pactado en las tablas salariales.

Mejora del Rendimiento Pactado y Cumplimiento del Plan de Producción (POAI).
Se establece como Rendimiento Objetivo de Mejora, alcanzar, de forma individual o por equipos, la actividad de 112,5 MTM (125 Centesimal), y conseguir el Cumplimiento del Plan de Producción elaborado sobre la base de esta actividad; percibiendo por ello los incentivos establecidos en las tablas salariales.

Para su consecución se actuará de la siguiente forma:

A. Los trabajadores cumplirán con su parte del objetivo de mejora cuando la estimación de su rendimiento o actividad media mensual esté situada en el nivel 112,5 MTM antes mencionado. Por ello todos los trabajadores sujetos a la prima cobrarán de forma garantizada el Incentivo A de la Tabla de Prima de Producción siempre y cuando no estén en situaciones de rendimiento transitorio.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

B. Diariamente, sobre la base del Rendimiento Objetivo de Mejora, se elaborará el Plan de Producción de las líneas de montaje, y para evaluar su cumplimiento se deducirán del tiempo de disponibilidad de las líneas las siguientes cantidades y conceptos:

- Tiempo de Bocadillo 15 minutos
- Cambios de modelo 16 minutos
- Relevo 24 minutos
- TPM 06 minutos
- Averías 12 minutos

Una vez cumplida la jornada de trabajo correspondiente, el Plan de Producción se rectificará adecuándolo a los tiempos reales de disponibilidad de las líneas, lógicamente sin computar los tiempos por los conceptos anteriores ya aplicados. El grado de cumplimiento del Plan (POAI), a efectos del pago de la mejora, se calculará mensualmente, y en función del porcentaje de cumplimiento alcanzado se abonarán, colectivamente, las cantidades correspondientes al Incentivo B de la Tabla de Prima de Producción. El tiempo de cambio de modelo y averías se revisará anualmente modificándose con la media real del año anterior. El del TPM se ajustará también anualmente en función de necesidades organizativas.

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,73	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,91	0,12	88%	0,03
Pactado	1,11		89%	0,05
			90%	0,06
			91%	0,08
			92%	0,09
			93%	0,11
			94%	0,12
			95%	0,14
			96%	0,15
			97%	0,17
			98%	0,18
			99%	0,20
			100%	0,21

Situación de aprendizaje. En el ámbito de la Planta, se entiende por situación de aprendizaje la del personal que no ha tenido ninguna experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, ni tampoco en un puesto de trabajo similar dentro de la misma sección. A modo de ejemplo, dentro de esta situación se encontrarían los nuevos contratados y los trabajadores trasladados de sección sin una experiencia previa en la sección de destino. Y se comprende cómo situación de adaptación la de los operarios que habiendo tenido ya una experiencia previa en el puesto de trabajo asignado, o en un puesto similar dentro de la misma sección, no hayan sido destinados a este puesto en el último año. También se considera adaptación el lanzamiento de nuevos productos.

38

CVE-2020-6439

Para establecer la duración de los periodos de aprendizaje y adaptación se debe tener en cuenta la complejidad del trabajo a realizar, que en nuestra fábrica, debido a la estandarización de los procesos, se puede determinar en función de la extensión de los ciclos de operaciones; de tal forma que se constituye la siguiente relación de grados de complejidad.

A. Ciclos de operaciones de hasta 90 seg. de duración
B. Ciclos de operaciones de una duración comprendida entre 91 seg. y 180 seg.
C. Ciclos de operaciones de duración superior a 180 seg.

Y en función de lo enunciado en los puntos anteriores se establece la siguiente escala:

Complejidad:	Duración Aprendizaje:	Duración Adaptación:
A	2 días laborables	1 día laborable
B	4 días laborables	2 días laborables
C	6 días laborables	3 días laborables
D	10 días laborables	5 días laborables

Disposiciones finales.

Esta nueva prima de actividad entra en vigor el 1 de enero de 2019 y por lo tanto se abonará con efectos retroactivos, considerando los valores obtenidos desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Se abonará en una única paga y de una sola vez en cualquiera de las nóminas del primer trimestre de 2020, descontado por tanto de la cantidad que resulte las cuantías ya percibidas por los trabajadores por el mismo concepto de actividad durante 2019.

En todo lo referente a la regulación de la Prima de Producción que aquí se establece, y tomando en consideración que este nuevo concepto de prima no ha sido aún experimentado, y con el fin de prevenir una aplicación no pretendida de la misma, todas sus condiciones y normas de aplicación podrán ser objeto de revisión cuando, por iniciativa de cualquiera de las partes, Comité y Dirección, se interprete que no favorecen la consecución de los objetivos de incentivación y mejora, o que benefician o perjudican a un grupo de trabajadores frente a otro. En todo caso, para la modificación de cualquiera de estos parámetros será necesario que se alcance un acuerdo al respecto en la Comisión de Métodos y Tiempos que deberá ser refrendado posteriormente por la Comisión Negociadora del Convenio y el acta de acuerdo inscrita y publicada en el Registro correspondiente.

8.7.1.B.- PRIMA DE CALIDAD

Como su nombre indica, la prima está orientada a la reducción de los problemas reales del mercado y de los costes de no calidad generados en los procesos productivos. Estará compuesta por:

- 60% el valor del índice Q.
- 40% el valor del índice de fábrica de € chatarras/nº aparatos fabricados

CVE-2020-6439

Funcionamiento.

1. Se fijará un objetivo mensual y otro anual para cada uno de los dos índices.

2. La prima se irá devengando mensualmente conforme a la escala de consecución del objetivo de calidad fijado mensualmente y se abonará a mes vencido.

3. Finalizado el año, si se alcanza o supera el objetivo anual aun habiendo habido meses por debajo del objetivo, se abonará la diferencia entre lo percibido y lo correspondiente al objetivo 100% de esos meses que hubiesen quedado por debajo del valor alcanzado anualmente.

4. Para su cálculo, se aplicará según la siguiente escala y de forma lineal:

   - **Hasta 50 % de consecución del objetivo = 0,20 euros hora efectiva de trabajo.** Esta cantidad es un mínimo garantizado.
   - **100 % de consecución del objetivo = 0,25 euros hora efectiva de trabajo.**
   - **150 % de consecución del objetivo = 0,31 euros hora efectiva de trabajo.**

   **El pago en vacaciones se hará conforme artículo 8.9 del presente convenio y en pagas extras conforme artículo 8.5. del presente convenio.*

Esta nueva prima de calidad entra en vigor el 1 de enero de 2019 y por lo tanto se abonará con efectos retroactivos, considerando los valores obtenidos desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Se abonará en una única paga y de una sola vez en cualquiera de las nóminas del primer trimestre de 2020, descontado por tanto de la cantidad que resulte las cuantías ya percibidas por los trabajadores por el mismo concepto de calidad durante 2019.

8.7.2.- COMPENSACION ASISTENCIA

Por asistir al trabajo todos los días el trabajador percibirá mensualmente una prima por el importe señalado en las tablas salariales anexas.

Las licencias retribuidas, salvo que expresamente establezcan lo contrario, la incapacidad temporal que haya requerido hospitalización, el accidente de trabajo acaecido en el centro laboral y acreditado por el Servicio Médico de Empresa, y el ejercicio del derecho a la huelga legal, no se computarán como ausencias a efectos del cómputo de asistencia y percepción de esta prima mensual.

8.8.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

8.8.1.- TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO

Las partes firmantes de este Convenio y como en el mismo se recoge bajo el epígrafe SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, acuerdan seguir desarrollando todas las acciones y medidas necesarias para la protección de la salud, intentando evitar con todos los medios disponibles a su alcance, las causas motivadoras de estos pluses.

Una vez analizado este punto en base a la nueva situación de la fábrica tras las inversiones que se han ido realizando en materia de seguridad laboral y reducción de riesgos laborales y de la doctrina jurídica al respecto de este tipo de pluses, se reformula este concepto y su cantidad económica. Así, los trabajadores sujetos a las condiciones económicas de convenio de la empresa en Santander en fecha de 1 de enero de 2020, y con efectos de esa fecha, mantendrán el 35% de la cantidad que

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

venían percibiendo por este concepto a título personal como derecho adquirido en su complemento personal. El 65 % restante se añadirá sumado al valor del salario base de cada grupo y nivel salarial de las tablas salariales de convenio. Ello seguirá compensando cualquier posible situación futura de exposición a tales factores (toxicidad, penosidad y peligrosidad) y a partir de la firma del presente convenio solamente percibirán el plus aquellos empleados que se hayan incorporado a la empresa estando en vigor esta nueva regulación, en concreto a fecha de 1 de enero de 2020, y que ocupen puestos declarados expresamente como Tóxicos o Penosos o Peligrosos porque, aun usando los equipos de protección individuales (EPI) puestos a disposición por la Empresa, sus niveles de exposición a tales factores superen los legalmente establecidos. El plus será de:

Puesto declarado tóxico: 30 €/mes.
Puesto declarado penoso: 10 €/mes.
Puesto declarado peligroso: 15 €/mes.

8.8.2.- PLUS NOCTURNO
Al personal que trabaje en el relevo de noche se le abonará el plus señalado en tabla anexa cada día que preste este servicio. Con efectos de la fecha de la firma del convenio, el plus se incrementará un 15% sobre el valor recogido en las tablas de 2018.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno, expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

8.8.3.- PLUS FESTIVO
Al personal que realiza trabajo programado con descanso semanal no coincidente con domingo se le abonará en concepto de plus festivo la cantidad de 8,34 € por domingo o festivo trabajado. No se abonará en los casos de cuartos turnos, puesto que ya tienen su propio plus, ni en los turnos de fin de semana de nueva contratación.
Y, en concepto de plus festivo, a los trabajadores asignados al quinto turno de trabajo se les abonará por cada hora trabajada en día festivo nacional, regional o local, de los señalados en el calendario laboral, el importe de la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria correspondiente a su grupo y nivel profesional.

8.8.4.- PLUS EQUIPO DE EMERGENCIA.
Los trabajadores que adicionalmente a las funciones de su puesto de trabajo realicen funciones en las Brigadas de Emergencia, y siempre durante el tiempo de permanencia a estas Brigadas de emergencia, tendrán derecho a dicho abono del Plus de Emergencia en las siguientes condiciones:

a) Las horas de prácticas o formación que se realicen, siempre con un máximo de 4h al mes, serán pagadas según la práctica habitual de la Compañía.
b) La disponibilidad de dichos trabajadores, así como las actuaciones ante hechos de emergencia, según las instrucciones redactadas al efecto será cubiertas con la cuantía del plus.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

La cuantía será de 8,06 € mes. Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice esa función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya.
Este Plus afecta a todo el personal que componen las brigadas de emergencia.

8.8.5.- PLUS DE COORDINADOR.
El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de coordinador, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo VIII, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A.*, computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes.
Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.
No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones de coordinador, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

*Se tendrá en cuenta sólo la parte proporcional del 35% de la repartición del TPP llevada a cabo en la firma del presente convenio.

8. 8. 6.- PLUS DE MAQUINISTA.
Al trabajador que sea designado por la dirección para realizar la función de maquinista, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo, se describen en el anexo IX, se le abonará un plus de 1,78 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.
Este plus se percibirá mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, IT, etc.) del trabajador que realice efectivamente esta función, ya que dicho plus deberá ser percibido por la persona que lo sustituya y en todo caso exclusivamente para el personal sujeto a las condiciones económicas del convenio colectivo.

8.8.7.- PLUS DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES.
El trabajador, cuyo nivel y grupo profesional de asignación sean inferiores al nivel A del grupo 5, que sea designado por la dirección para realizar la función de operador de instalaciones especiales, cuyas tareas, a efectos de las normas de organización del trabajo se describen en el anexo X, percibirá por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que realice esta función una cantidad equivalente a la diferencia entre su nivel salarial y el del mencionado grupo 5-A, por los conceptos de salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A.*, computando la parte proporcional de los sábados y domingos correspondientes y además se le abonará un plus de 4,17 € al día por cada uno de los días de trabajo efectivo en los que se haya realizado esta función.
Estos pluses se percibirán mientras se realice efectivamente la función, por lo que no se retribuirá durante las ausencias (vacaciones, I.T., etc.) del trabajador; y, en todo caso, será de aplicación

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

exclusivamente al personal sujeto a las condiciones económicas del Convenio.
No obstante, cuando un trabajador realice durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 18 meses, dichas funciones operador de instalaciones especiales, será encuadrado automáticamente, si no lo estaba ya, en el Grupo 5-A. De la misma manera, una vez consolidado este nivel salarial, cuando este trabajador no realice dichas funciones durante 6 meses consecutivos, u 8 meses alternos en un periodo de 2 años, volverá a ser encuadrado en el nivel y grupo que ostentaba antes de comenzar a desempeñar dicho puesto.

*Se tendrá en cuenta sólo la parte proporcional del 35% de la repartición del TPP llevada a cabo en la firma del presente convenio.

8.8.8.- PLUS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA

Todos los trabajadores sujetos a convenio percibirán 90 € anuales. Este plus no será revisable.
El pago será realizado mediante un complemento en las Pagas Extraordinarias.

8.8.9.- PLUS DE CUARTOS y QUINTOS TURNOS.

Durante los días de servicio en cuarto turno y quinto turno, se aplicará un plus de: un 12 % adicional los días de trabajo que se presten entre semana; un 20 % adicional en los que se presten en sábado y; un 25 % adicional en los que se presten en domingo, sobre los siguientes conceptos: Salario Base de cada grupo/categoría, antigüedad y Complemento Personal D.A. Se aplicará adicionalmente el plus nocturno cuando el cuarto o quinto turno sean de noche.

8.9.- REMUNERACIONES POR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS.

La forma de remuneración por tiempos improductivos será la siguiente:

DOMINGOS y FESTIVOS.- Salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A., en proporción a la asistencia en la semana.

INTERRUPCIÓN DE JORNADA POR BOCADILLO. Salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A. y Prima de Producción y Prima de Calidad, en proporción a la asistencia en la semana.

VACACIONES.- Salario Base, antigüedad y Complemento Personal D.A. de todos los días; los promedios individuales mensuales de la Prima de Actividad, Prima de Calidad y del Plus Nocturno devengados en el trimestre anterior, de 24 días; el promedio individual del Plus Festivo del trimestre anterior en los días festivos del periodo de vacaciones; y el promedio individual del Plus de Cuarto y Quinto turno devengado en el trimestre anterior, de 20 días.

JORNADAS DE FUERZA MAYOR.- Salario base, antigüedad, Complemento Personal D.A. y Prima de Actividad y Prima Calidad, en proporción a la asistencia en la semana.

DÍAS PERMISOS RETRIBUIDOS.- Salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A.

Los días laborales no trabajados (sábados libres, puentes etc.) como consecuencia del reparto de la jornada anual y que no tienen consideración de vacaciones, se abonarán por los conceptos salario base, antigüedad y Complemento Personal D.A., en proporción a la asistencia en la semana.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

8.10.- PRIMA DE ABSENTISMO.

Como compensación a la nueva regulación establecida para el complemento de I.T., y en coherencia con:

- No favorecer el absentismo
- Primar al no absentista

Se establece una prima que se abonará conforme a dos condiciones "individual y colectiva", de tal manera que solo podrán percibirla aquellos trabajadores cuyo porcentaje de absentismo personal por Enfermedad y Accidente estén dentro de los parámetros recogidos en la tabla anexa, y siempre que el absentismo global de la fábrica no supere el 6 % por los conceptos de enfermedad y accidente.

% Absentismo	€ Mensual
5,00%	24,00 €
4,25%	29,50€
3,75%	36,00 €
3,25%	43,50 €
2,75%	50,00 €

El pago de estas cuantías se realizará mensualmente.

8.11.- BONUS PREMIO ASISTENCIA.

Los trabajadores cuyo porcentaje anual de horas perdidas respecto de la jornada efectiva de 1744 horas, por todos los conceptos de absentismo, excepto el de horas sindicales, no supere el 5,5%; y que por cumplir con los demás requisitos exigidos en el punto "6.2 permiso de asistencia" tengan reconocido el derecho de disfrute del permiso de asistencia, recibirán un bonus equivalente al 0,25 % del salario anual calculado sobre los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Complemento Personal y Prima de Producción, Prima de Calidad.
Este bonus se abonará, a año vencido, en la nómina del mes de enero del año entrante.

8.12.- PAGAS ANUALES POR RESULTADOS.

En los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, si se alcanzan en la Planta los planes previstos por la Dirección respecto a los resultados del ejercicio económico medido por el EBIT-Ker y al indicador de "Cero accidentes con baja" del año anterior, se abonará respectivamente una paga no consolidable (bonus) por cada una de estas partidas, cuyos importes se obtendrán aplicando un porcentaje sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo*, por los conceptos de Salario Base, Salario Pagas Extras, Antigüedad, Complemento personal D.A. ,Prima de Producción y Prima de Calidad; porcentaje que aumentará en función de los resultados obtenidos, de acuerdo con las siguientes escalas:

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

EBIT- Ker	Incremento consolidado / Bonus
90 % del Plan	Incremento y consolidación del 0,25% que se indica en art. 9.2
Desde 90% plan hasta Plan	Bonus de un 0, 05% de los conceptos de salario arriba indicados.
Plan	Bonus de un 0, 10% "
Plan +1 punto	Bonus de un 0,15% "
Plan + 2 puntos	Bonus de un 0, 25% "
Plan > 3 puntos	Bonus de un 0, 30% "

Cero accidentes con baja (seguridad + ergonómicos)

Hasta dos de seguridad y 4 ergonómicos	Bonus del 0,10% de los conceptos de salario arriba indicados.
Hasta uno de seguridad y 4 ergonómicos	Bonus del 0,20% "
Cero de seguridad y hasta 4 ergonómicos	Bonus del 0,25% "
Cero de seguridad y hasta 2 ergonómicos	Bonus del 0,30% "
Cero accidentes con baja	Bonus del 0,35% "

(*) A efectos del cálculo del importe de estas pagas, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.

9.- REVISIONES SALARIALES.

9.1.- Incremento a tablas salariales.
En los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, los conceptos de salario fijo (Salario Base, Paga Extra, Complementos Personales) y los complementos salariales del artículo 8 que no se calculen ya sobre porcentajes de conceptos fijos o sean primas por consecución, se incrementarán un 1,15%

9.2.- Incremento a Complemento personal.
En los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se incrementará sobre el Complemento Personal de cada trabajador la cantidad que resulte de aplicar un 0,25% sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo*: por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento Personal D.A., Prima de Producción y Prima de Calidad.

Sin perjuicio del abono del bonus correspondiente por aplicación de lo regulado en la cláusula 8.12 del Convenio, en los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, y siempre que se cumpla al menos el 90% del objetivo de resultado económico (Ebit- Ker de la Planta) del año anterior de cada uno de esos años, se consolidará en el Complemento Personal por Derechos Adquiridos de cada empleado que haya prestado servicios en ese año y por tanto haya participado en su consecución, la cantidad que resulte de aplicar un 0,25% sobre el salario real percibido por el trabajador en el año anterior, según sus periodos de trabajo*, por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus T.P.P., Complemento Personal D.A., Prima de Producción y Prima de Calidad.

Este incremento se realizará una vez se conozca el resultado de Ebit- Ker de la Planta, y con efectos de 1 de enero de cada uno de esos años.

(*) A efectos del cálculo de la cantidad consolidada, se entiende que los permisos retribuidos son periodos de trabajo, pero no así los periodos de I.T., ni el resto de ausencias.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Las tablas salariales se adjuntan en el Anexo II.

10.- MEJORAS SOCIALES

10.1.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE.
La empresa BSH Electrodomésticos España, S.A. mantendrá a favor de todos los Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, un Seguro Colectivo.
Las garantías, como mínimo, para el centro de Santander serán las siguientes:

A) Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa ..... 11.500,00 €.

B) Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente 24 horas.. 19.500,00 €.

10.2.. MEJORA DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

10.2.1.- I.T. ENFERMEDAD
Durante los tres primeros días de baja por enfermedad, la empresa abonará hasta el 80% del salario real siempre y cuando el trabajador no hubiese tenido bajas por enfermedad en los 12 últimos meses.

En cualquier caso, la empresa complementará hasta el 80% del salario real, con la prima media cobrada por el trabajador en dicho mes, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja y, complementará hasta el 90% a partir del día vigésimo primero de la baja hasta el día de alta o de agotamiento de la IT.

Posibilidades de repesca del complemento de IT no abonado durante todos los días de baja. En todos los casos, los trabajadores podrán recuperar hasta el 90 % del salario real, con la prima media cobrada por el trabajador en dicho mes, si se da una de estas dos situaciones:

a) El trabajador que lo haya dejado de percibir podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo medico individual anual del año pasado no supera el 3,50 % de las horas efectivas de trabajo.

b) Si el índice de absentismo médico anual total del año pasado del personal sujeto a las condiciones de convenio no supera el 3,50 %.

Con independencia de lo anterior, la Empresa abonará el 100% del salario real, con la prima media cobrada por el personal indirecto en dicho mes, a los trabajadores afectados por baja de enfermedad que se encuentren hospitalizados o hayan sido objeto de intervención quirúrgica por los días que acrediten mediante certificado médico de haber permanecido en dicha situación.

El trabajador en situación de I.T. podrá señalar en sustitución de los 3 primeros días de la baja que no se retribuyen, es decir, cuando el trabajador hubiese tenido bajas por enfermedad en los 12 últimos meses, las jornadas vacantes precisas de entre las que a continuación se relacionan:

- La jornada de Libre Disposición recogida en la cláusula 7.1, Calendario Laboral, del Convenio, cuando no haya sido ya señalada anteriormente.
- El día de Permiso de Asistencia regulado en el punto 6.2. del Convenio, siempre que se acredite su derecho de disfrute.
- Una jornada de Flexibilidad Negativa de Libre Disposición por el empleado, establecida en la cláusula 7.2 del Convenio, siempre que no se superen los límites de generación negativa de flexibilidad pactados, y se cuente con la autorización del responsable inmediato del trabajador.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

En los casos en los que el proceso de IT finalice con una Incapacidad Permanente Total o Absoluta o con el fallecimiento del trabajador, se abonará todo el complemento a la prestación dejado de percibir. En estos casos se complementará hasta el 100 % del salario real.

10.2.2.- I.T. ACCIDENTES

En los casos de baja temporal por accidentes de trabajo la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un periodo máximo de 12 meses, prorrogable por 6 meses más, hasta el total de la retribución que realmente tendría que percibir el trabajador por toda clase de conceptos.

10.3.- PERSONAL CON INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESIÓN HABITUAL

Al personal que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual mediante resolución firme, podrá optar en el plazo máximo de dos semanas desde la fecha de la resolución entre:

- Una indemnización que podrá ascender hasta una anualidad y media de su salario vigente, dependiendo de la edad del Incapacitado según la escala siguiente:

Hasta	47 años	100,0% de anualidad y media
	48 años	87,5% de anualidad y media
	49 años	75,0% de anualidad y media
	50 años	62,5% de anualidad y media
	51 años	50,0% de anualidad y media
	52 años o más	37,5% de anualidad y media

- O su reincorporación a la Empresa, siempre que exista puesto compatible a juicio del Servicio Médico de la misma y conforme a la distribución del trabajo que la Dirección le señale en atribución de sus facultades de organización del mismo, de manera que, con una jornada parcial y cobrando proporcionalmente al tiempo trabajado perciba el 100% de su salario con la suma de la cantidad pagada por la Empresa y la pensión de la Seguridad Social.
- O hacer uso de sus derechos recogidos en el "documento ad personam", al respecto de la pensión vitalicia y su cuantía, siempre y cuando sea personal con este derecho reconocido.

10.4.- PREMIO DE MATRIMONIO

Todo trabajador que contraiga matrimonio o se registre oficialmente como pareja de hecho, durante la vigencia del presente convenio tendrá, como premio, un aparato fabricado en la fábrica, el de más valor de los incluidos en la tarifa de precios vigente, o su equivalencia en producto.

10.5.- VENTA DE ELECTRODOMÉSTICOS

La venta de electrodomésticos al personal de plantilla se regirá exclusivamente por la norma interna del Grupo BSH publicada al efecto.

11 - DERECHOS SINDICALES

11.1.- COMITÉ DE EMPRESA

11.1.1.- FUNCIONES

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

A.- Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución en general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la Cuenta de Resultados, la memoria y de los documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción y modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- Se facilitará al Comité de Empresa el modelaje de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial los supuestos de despido.

5.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan, así como el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa.

C.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E.- Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto "A" de este ordinal, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

48

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

G.- El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no distinción, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

11.1.2.- GARANTÍAS

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas, por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el seno de la Empresa.

   Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tareas de acuerdo con la normativa legal.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

   Asimismo, no se computarán, dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componente de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa sea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) 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 de Formación y otras entidades.

11.2.- SECCIONES SINDICALES. RECONOCIMIENTO

Cuando los sindicatos o centrales posean en la Empresa una afiliación superior al 10% de la plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal deberá acreditarlo ante la Dirección de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

11.3.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación y Convenio Colectivo, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa pueda poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- La Dirección facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10.-Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11.- Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Banco/Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

12.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa este afectada por la negociación en cuestión.

11.4.- ASAMBLEAS

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

11.5.- VOTACIONES

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de estos el voto favorable, personal, libre, directo, secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

La Dirección reconocerá las decisiones tomadas de esta forma.

12.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

En materia de seguridad laboral, delegados de prevención, comités de seguridad y salud y aspectos medioambientales, las partes se remiten a lo dispuesto en las normas de aplicación vigentes en cada momento.

El Grupo BSH y la empresa BSH Electrodomésticos España S.A. disponen de planes estratégicos de seguridad y salud en el trabajo y medioambiente. Tales planes y las medidas previstos en los mismos serán expuestos y consultados anualmente en el Comité de Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención ejercerán, si así lo estiman, de Delegados de Medio Ambiente.

A éste respecto y dentro de los protocolos de prevención de riesgos y salud laboral ya existentes en estas materias en la empresa BSH, se acuerda introducir como novedad un protocolo específico en materia de prevención de riesgos laborales por prevenir los efectos del uso de alcohol y drogas con consecuencias en seguridad en el centro de trabajo que se adjunta en el Anexo XII.

Asimismo, las partes se remiten a los acuerdos que se puedan acordar específicamente al respecto en el seno de Acuerdos Marco o de Empresa con los representantes de los trabajadores, anexándolos a este convenio en su caso.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Equipos de protección individual y ropa de trabajo. Para preservar la seguridad y adecuado bienestar de los trabajadores sin que les suponga coste alguno, la empresa les proveerá adecuadamente de prendas de protección personal y de ropa de trabajo adecuadas a las necesidades y riesgos laborales de cada puesto de trabajo. Las prendas de protección serán homologadas y adecuadas para cada puesto de trabajo, teniendo siempre presente la evolución tanto técnica como ergonómica de las mismas con el fin de facilitar su uso. Como medida de seguridad, tanto las prendas de protección como la ropa proporcionadas deberán usarse durante la jornada laboral. La reposición de las mismas una vez comprobado su deterioro, se realizará a la mayor brevedad posible y, en cualquier caso, se fijará una periodicidad de entrega mediante instrucción de trabajo interna.

Los representantes firmantes de este Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas tendentes a garantizar la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, además de las Directivas específicas de la UE y su normativa concordante que afecte a esta Empresa.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio son objeto y sujeto de la Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La Seguridad y Salud de los trabajadores se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose en planificación, coordinación y control.

Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la Seguridad y la Salud de sus trabajadores y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de la Seguridad y la Salud, y con la cooperación y participación de los trabajadores y de sus Representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla por y para todos sus componentes.

12.1.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los Representantes de los Trabajadores, en el ámbito de Empresa y su número se determinará de acuerdo al Art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tendrán las competencias y facultades que le confiere el Art. 36 de la misma con sujeción a lo dispuesto en materia de garantías y sigilo profesional en el Art. 37 de dicha Ley.

12.2.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, designados por y entre los Representantes de los Trabajadores/as y por los Representantes de la Dirección de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

concretas que se debatan en este Comité y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le confiere el Art. 39 de la repetida Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En relación con la propuesta de medidas preventivas, podrá promover los cambios de puesto necesarios para destinar al adecuado al trabajador que lo solicite por tener sus facultades físicas disminuidas, sin que la disminución sea determinante de declaración de Incapacidad Permanente, y previo dictamen del Servicio Médico.

13.- MEDIO AMBIENTE.

La protección del medio ambiente, el uso racional de la energía y recursos son objetivos fundamentales de la Empresa considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos y de los procesos deben ser compatibles con el medio ambiente.
Los principios por lo que se debe regir nuestra “Política Ambiental y Energética” son:

1. Durante el desarrollo, fabricación, distribución y uso de nuestros electrodomésticos, trabajamos continuamente para reducir el consumo de energía y recursos y el impacto ambiental de emisiones y residuos, así como para fomentar la reutilización y el reciclado en base a las normas y leyes vigentes y a nuestro compromiso con la mejora de la eficiencia energética.
2. Tomamos todas las medidas necesarias para evitar daños ambientales y el derroche de energía.
3. Evaluamos y tenemos en cuenta los posibles impactos ambientales, energéticos y de uso de recursos desde el inicio de la planificación de productos y procesos.
4. Nos aseguramos de que nuestra política ambiental y energética se implanta eficazmente a través de un adecuado sistema de gestión ambiental y de la energía, garantizando los recursos económicos y organizativos necesarios.
5. Es labor de todos los empleados actuar de forma respetuosa con el medio ambiente y consciente con el uso de la energía. La Dirección se asegura de promover esta responsabilidad en todos los niveles.
6. Instamos a nuestros socios contractuales a actuar de acuerdo a directrices ambientales y energéticas equivalentes a las nuestras.
7. Trabajamos conjuntamente con las autoridades competentes.
8. Informamos a la sociedad de los impactos ambientales y energéticos de nuestras actividades. Informamos a nuestros clientes sobre el uso respetuoso con el medio ambiente de nuestros productos.
9. A través de auditorías periódicas comprobamos cómo nuestros procesos afectan al medio ambiente y al consumo de energía, con el objetivo de desarrollarlos y mejorarlos continuamente.

14.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En cumplimiento del Convenio Colectivo Estatal Sectorial, las partes se remiten al régimen disciplinario recogido en el tal convenio y vigente en cada momento, siendo a la fecha de la firma del convenio el que a continuación se transcribe.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Criterios generales:

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4.Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves.
Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

55

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

56

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

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

a) Por faltas leves
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido

57

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

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

a) Faltas leves: diez días

b) Faltas graves: veinte días

c) Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
Cuando un trabajador incurra en falta disciplinaria, la Dirección podrá sancionarle, debiendo comunicar la causa y cuantía de la sanción por escrito.

El trabajador en plazo de 6 días, podrá interponer recurso contra la sanción, debiendo resolver la Dirección en plazo máximo de 15 días, considerándose cancelada la sanción en el supuesto de que la Dirección no resuelva en dicho plazo.

La Resolución de la Dirección pone fin al procedimiento interno, quedando a partir de ese momento abierto el plazo de interposición de la acción correspondiente ante la jurisdicción.

Este procedimiento no es de aplicación al supuesto de despido, que se ajustará a lo previsto en las disposiciones generales.

15.- PLAN DE IGUALDAD.

Las partes firmantes se comprometen a trabajar para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo afectado por este convenio y manifiestan que este principio debe integrarse de forma transversal en todos los aspectos relacionados con la gestión empresarial.

La empresa BSH Electrodomésticos España S.A. ha elaborado un Plan de igualdad que sirve como marco para todas las acciones en esta materia en los centros de trabajo de la empresa y que se incorpora como Anexo XI a este convenio. Las partes se remiten a ese Plan y a nuevos planes que se puedan establecer específicamente al respecto en la empresa o en el seno de Acuerdos Marco o de Empresa, anexándolos a este convenio en su caso bajo el Anexo XI.

Las partes se remiten a ese Plan y a nuevos planes que se puedan establecer específicamente al respecto en la empresa o en el seno de Acuerdos Marco o de Empresa, anexándolos a este convenio en su caso bajo el Anexo XI.

Sin perjuicio de lo anterior, dadas las características específicas de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, el Plan marco señalado puede ser objeto de adaptación, desarrollo y seguimiento en el centro de trabajo de Santander.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

A estos efectos a la firma de este Convenio se encuentra constituida la comisión de igualdad que tendrá las funciones, competencias y caracterícelas que le otorgue la legislación vigente en cada momento.

16.- PLANES DE FORMACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.

En materia de formación, y existiendo en la empresa una Comisión de Formación formada por representantes de la Dirección y de las Organizaciones Sindicales más representativas en la empresa, un Departamento interno de Formación que elabora un plan de formación anual en la empresa y un Servicio de Prevención Propio, las partes se remiten los acuerdos que tales partes puedan acordar específicamente al respecto en esa Comisión de Formación o en el seno de Acuerdos Marco o de Empresa que se puedan alcanzar, anexándolos a este convenio en su caso bajo el Anexo VII. Por ello, y en base a la posibilidad prevista en el Convenio Estatal Sectorial en materia de formación en prevención de riesgos laborales, las partes estarán a la formación que en esa materia recojan esos acuerdos o planes de formación.

17.- USO DE MEDIOS DIGITALES, DESCONEXIÓN Y USO DE DIPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN.

El uso de los medios de trabajo de cualquier tipo, las denominadas “normas de desconexión” de aquellos medios telemáticos y el uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, se regirán por las normas internas del Grupo BSH o de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A publicadas al efecto.

Tales normas deberán ser conocidas y consultadas a los representantes de los trabajadores y deberán respetar lo siguiente:

Uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo:

- Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
- Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de video vigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.
- No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo. No obstante, la empresa informa qué en los centros y departamentos de atención telefónica a usuarios y clientes, se escuchan y graban las llamadas realizadas con el único objeto de mejorar nuestro servicio de atención telefónica. Con el mismo fin, la empresa podrá realizar auditorías internas o externas de la calidad que ofrece a clientes y usuarios donde se presta atención telefónica al cliente. Para ello, resulta obvia la necesidad de escuchar y/o grabar esporádicamente aquellas conversaciones

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

telefónicas que esos empleados realicen en el centro de trabajo y en el tiempo de desempeño de su actividad laboral.

- La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral:

- Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.
- Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.
- Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Desconexión:

- Derecho de los empleados a no tener que responder comunicaciones electrónicas fuera de su jornada legal de trabajo y de los convencionalismos establecidos, para garantizar así el respeto a su tiempo de descanso y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
- Establecer acciones para evitar el síndrome de "fatiga informática" entre la plantilla.
- Garantizar la intimidad de los trabajadores en el uso de dispositivos electrónicos, videocámaras o sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.
- Acordar con los representantes de los trabajadores protocolos de uso de los dispositivos digitales facilitados a la plantilla.

60

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXOS

ANEXO I. PUESTOS EXENTOS

DIRECTOR CENTRO COMPETENCIA GAS
DIRECTOR FÁBRICA
ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS
DES02-JEFE DESARROLLO CENTRO COMPETENCIA
DES04-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO SENIOR
DES06-RESPONSABLE GRUPO / LÍDER PROYECTOS DESARROLLO
DES07-TECNICO DESARROLLO EXPERTO
DES08-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA SENIOR
DES09-TECNICO DESARROLLO ESPECIALISTA
DES10-TECNICO DESARROLLO
ENCARGADO MANTENIMIENTO
ENCARGADO OPERATIVA LOGÍSTICA
ENCARGADO PRODUCCIÓN
ENFERMERO/A
GPO RESPONSABLE PROCESO INGENIERIA GLOBAL
JEFE CALIDAD
JEFE CONTROL INDUSTRIAL
JEFE FABRICACIÓN
JEFE INGENIERIA
JEFE MANTENIMIENTO
JEFE PRODUCCIÓN
JEFE RECURSOS HUMANOS
JEFE SUPPLY CHAIN
LDES02-JEFE LABORATORIO
LDES10-TECNICO LABORATORIO
MEDICO
PDES061P-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO
PDES06-LÍDER PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE ADMINISTRACION PERSONAL
GESTOR BBC Santander
DES01-RESPONSABLE CENTRO COMPETENCIA
RESPONSABLE CALIDAD PROYECTOS DESARROLLO
RESPONSABLE DE CALIDAD PROCESOS Y/O PRODUCTO
RESPONSABLE DE CALIDAD PROVEEDORES
RESPONSABLE DE EFICIENCIA
RESPONSABLE DE LOGÍSTICA
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (1)
RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN (2)

61

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

RESPONSABLE LABORATORIO
RESPONSABLE MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD
RESPONSABLE PROCESOS/PROYECTOS MEJORA
RESPONSABLE SISTEMAS DE CALIDAD
SECRETARIA DIRECCION
TECNICO CALIDAD PROCESOS PRODUCTO
TECNICO CALIDAD PROVEEDORES
TECNICO CONTROL
TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN
TÉCNICO DE PROVEEDORES
TECNICO GESTION PRODUCTO
TECNICO ESPECIALISTA GESTION PRODUCTO
TECNICO INGENIERIA
TÉCNICO INGENIERÍA LOGÍSTICA
TECNICO INGENIERIA ESPECIALISTA
TECNICO LABORATORIO
TÉCNICO LABORATORIO ESPECIALISTA
TECNICO MEDIO AMBIENTE - SEGURIDAD
TECNICO PROCESOS/PROYECTOS MEJORA
Head of Factory Production Material & GCMs, Nivel B
GCM Global Category/Commodity Manager, nivel A (PU1A)
CGCM1 Country Group Category/Commodity Manager 1, nivel B (PU3B)
RCM2 Regional Commodity/Category Manager, nivel C (PU52C)
SB Strategic Buyer (Responsable), nivel C (PU9C)
CCM1 Country Category/Commodity Manager 1, nivel B (PU7B)
CCM2 Country Category/Commodity Manager 2, nivel C (PU8C)

62

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2019

TABLA SALARIAL OPERARIOS					
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	T.P.P. €/313 días	T.P.P. €/365 días	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	51,67	1,03	15,50	13,29	14,69
5-A	48,46	1,03	14,54	12,46	13,78
5-B	46,16	1,02	13,85	11,88	13,12
5-C	43,84		13,15	11,28	12,47
5-D	36,92		11,08	9,50	10,50
5-E	34,62		10,39	8,91	9,84

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2030,05	33,35	19,23
4-A	2028,91	32,32	19,23
4-B	1967,69	32,02	18,64
4-C	1906,50	31,77	18,07
5-A	1713,19	30,77	16,23
5-B	1608,20	30,76	15,24
5-C	1527,79		14,48
5-D	1286,56		12,19
5-E	1206,15		11,43

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,00%	24,00
4,25%	29,50
3,75%	36,00
3,25%	43,50
2,75%	50,00

COMPLEMENTO D.A.	
CONCEPTO	€/año
Ad Personam	303,94
Flex-Dep-Cal	899,76
Integración	487,33

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGENCIA €/mes
32,29	8,34	7,10	1,78	4,17	8,06

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,73	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,91	0,12	88%	0,03
Pactado	1,11		89%	0,05
			90%	0,06
			91%	0,08
			92%	0,09
			93%	0,11
			94%	0,12
			95%	0,14
			96%	0,15
			97%	0,17
			98%	0,18
			99%	0,20
			100%	0,21

TABLA PRIMA CALIDAD €/h	
Hasta 50% mín. garantizado	0,20
100%	0,25
150%	0,31

FLEXIBILIDAD
€/año
90,00

COMPLEMENTO PERSONAL
0,25% fijo sobre SB, antig., CP, primas
0,25% variable según Ebit-Ker sobre SB, antig., CP, primas

63

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2020

TABLA SALARIAL OPERARIOS			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	61,00	1,04	14,86
5-A	57,21	1,04	13,94
5-B	54,49	1,03	13,27
5-C	51,76		12,61
5-D	43,59		10,62
5-E	40,88		9,96

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,00%	24,28
4,25%	29,84
3,75%	36,41
3,25%	44,00
2,75%	50,58

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2053,40	33,73	19,45
4-A	2052,24	32,69	19,45
4-B	1990,32	32,39	18,86
4-C	1928,42	32,14	18,28
5-A	1732,89	31,12	16,41
5-B	1626,70	31,11	15,41
5-C	1545,36		14,65
5-D	1301,35		12,33
5-E	1220,02		11,56

COMPLEMENTO D.A.		
CONCEPTO	€/año	
Ad Personam	307,43	
Flex-Dep-Cal	910,11	
Integración	492,94	
Reparto TPP 35% (€/día)	4-C	4,71
	5-A	4,41
	5-B	4,20
	5-C	3,99
	5-D	3,36
	5-E	3,16

TABLA PUESTOS TPP €/mes	
TÓXICO	30,00
PENOSO	10,00
PELIGROSO	15,00

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGENCIA €/mes
32,66	8,43	7,18	1,80	4,22	8,16

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,74	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,92	0,12	88%	0,03
Pactado	1,13		89%	0,05
			90%	0,06
			91%	0,08
			92%	0,09
			93%	0,11
			94%	0,12
			95%	0,14
			96%	0,15
			97%	0,17
			98%	0,18
			99%	0,20
			100%	0,21

FLEXIBILIDAD
€/año
90,00

TABLA PRIMA CALIDAD €/h	
Hasta 50% mín. garantizado	0,20
100%	0,26
150%	0,32

COMPLEMENTO PERSONAL
0,25% fijo sobre SB, antig., CP, primas
0,25% variable según Ebit-Ker sobre SB, antig., CP, primas

SALARIO PAGAS EXTRAS			
4-C	52,26	5-C	44,34
5-A	49,02	5-D	37,35
5-B	46,69	5-E	35,02

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2021

TABLA SALARIAL OPERARIOS			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	61,70	1,06	15,03
5-A	57,87	1,06	14,10
5-B	55,12	1,05	13,43
5-C	52,35		12,75
5-D	44,09		10,74
5-E	41,35		10,07

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2077,01	34,12	19,67
4-A	2075,84	33,07	19,67
4-B	2013,21	32,77	19,07
4-C	1950,60	32,51	18,49
5-A	1752,82	31,48	16,60
5-B	1645,41	31,47	15,59
5-C	1563,13		14,81
5-D	1316,32		12,47
5-E	1234,05		11,70

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,00%	24,56
4,25%	30,18
3,75%	36,83
3,25%	44,51
2,75%	51,16

COMPLEMENTO D.A.		
CONCEPTO	€/año	
Ad Personam	310,97	
Flex-Dep-Cal	920,57	
Integración	498,60	
Reparto TPP 35% (€/día)	4-C	4,76
	5-A	4,46
	5-B	4,25
	5-C	4,04
	5-D	3,40
	5-E	3,19

TABLA PUESTOS TPP €/mes	
TÓXICO	30,35
PENOSO	10,12
PELIGROSO	15,17

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGENCIA €/mes
33,03	8,53	7,27	1,82	4,26	8,25

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,74	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,93	0,12	88%	0,03
Pactado	1,14		89%	0,05
			90%	0,06
			91%	0,08
			92%	0,09
			93%	0,11
			94%	0,12
			95%	0,14
			96%	0,16
			97%	0,17
			98%	0,19
			99%	0,20
			100%	0,22

FLEXIBILIDAD
€/año
90,00

TABLA PRIMA CALIDAD €/h	
Hasta 50% mín. garantizado	0,21
100%	0,26
150%	0,32

COMPLEMENTO PERSONAL
0,25% fijo sobre SB, antig., CP, primas
0,25% variable según Ebit-Ker sobre SB, antig., CP, primas

SALARIO PAGAS EXTRAS			
4-C	52,86	5-C	44,85
5-A	49,58	5-D	37,77
5-B	47,22	5-E	35,43

65

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2022

TABLA SALARIAL OPERARIOS			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	62,41	1,07	15,20
5-A	58,54	1,07	14,26
5-B	55,75	1,06	13,58
5-C	52,95		12,90
5-D	44,60		10,87
5-E	41,83		10,19

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2100,90	34,51	19,90
4-A	2099,71	33,45	19,90
4-B	2036,36	33,14	19,29
4-C	1973,03	32,88	18,70
5-A	1772,98	31,84	16,79
5-B	1664,33	31,83	15,77
5-C	1581,11		14,98
5-D	1331,46		12,62
5-E	1248,25		11,83

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,00%	24,84
4,25%	30,53
3,75%	37,26
3,25%	45,02
2,75%	51,75

COMPLEMENTO D.A.		
CONCEPTO	€/año	
Ad Personam	314,54	
Flex-Dep-Cal	931,16	
Integración	504,34	
Reparto TPP 35% (€/día)	4-C	4,81
	5-A	4,51
	5-B	4,30
	5-C	4,09
	5-D	3,44
	5-E	3,23

TABLA PUESTOS TPP €/mes	
TÓXICO	30,69
PENOSO	10,23
PELIGROSO	15,35

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGENCIA €/mes
33,41	8,63	7,35	1,84	4,31	8,34

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,75	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,94	0,12	88%	0,03
Pactado	1,15		89%	0,05
			90%	0,06
			91%	0,08
			92%	0,09
			93%	0,11
			94%	0,12
			95%	0,14
			96%	0,16
			97%	0,17
			98%	0,19
			99%	0,20
			100%	0,22

FLEXIBILIDAD
€/año
90,00

TABLA PRIMA CALIDAD €/h	
Hasta 50% mín. garantizado	0,21
100%	0,26
150%	0,33

COMPLEMENTO PERSONAL
0,25% fijo sobre SB, antig., CP, primas
0,25% variable según Ebit-Ker sobre SB, antig., CP, primas

SALARIO PAGAS EXTRAS			
4-C	53,47	5-C	45,37
5-A	50,15	5-D	38,21
5-B	47,77	5-E	35,83

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2023

TABLA SALARIAL OPERARIOS			
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE €/día natural	ANTIGÜEDAD €/día natural	P. NOCTURNO €/día efectivo
4-C	63,13	1,08	15,37
5-A	59,21	1,08	14,42
5-B	56,40	1,07	13,74
5-C	53,56		13,05
5-D	45,11		10,99
5-E	42,31		10,31

TABLA SALARIAL EMPLEADOS			
GRUPO PROFESIONAL	SUELDO €/mes	ANTIGÜEDAD €/mes	P. NOCTURNO €/día efectivo
1-2-3 A y B	EXENTOS (Art. 2.3 del Convenio)		
3-C	2125,06	34,91	20,13
4-A	2123,86	33,83	20,13
4-B	2059,78	33,52	19,51
4-C	1995,72	33,26	18,91
5-A	1793,36	32,21	16,99
5-B	1683,47	32,20	15,95
5-C	1599,29		15,16
5-D	1346,77		12,76
5-E	1262,60		11,97

TABLA ABSENTISMO	
% Abst.	€/mes
5,00%	25,12
4,25%	30,88
3,75%	37,69
3,25%	45,54
2,75%	52,34

COMPLEMENTO D.A.		
CONCEPTO	€/año	
Ad Personam	318,16	
Flex-Dep-Cal	941,87	
Integración	510,14	
Reparto TPP 35% (€/día)	4-C	4,87
	5-A	4,57
	5-B	4,35
	5-C	4,13
	5-D	3,48
	5-E	3,27

TABLA PUESTOS TPP €/mes	
TÓXICO	31,05
PENOSO	10,35
PELIGROSO	15,52

TABLA DE PLUSES					
ASISTENCIA €/mes	FESTIVO €/día efectivo	COMIDA €/día efectivo	MAQUINISTA €/día efectivo	INS. ESPECIALES €/día efectivo	E. EMERGENCIA €/mes
33,80	8,73	7,44	1,86	4,36	8,44

TABLA PRIMA RENDIMIENTO Y POAI				
Rendimiento	€/hora	Incentivo A	Incentivo B	
Mínimo	0,76	€/hora	% POAI	€/hora
Transitorio	0,95	0,13	88%	0,03
Pactado	1,17		89%	0,05
			90%	0,07
			91%	0,08
			92%	0,10
			93%	0,11
			94%	0,13
			95%	0,15
			96%	0,16
			97%	0,18
			98%	0,19
			99%	0,21
			100%	0,22

FLEXIBILIDAD
€/año
90,00

TABLA PRIMA CALIDAD €/h	
Hasta 50% mín. garantizado	0,21
100%	0,27
150%	0,33

COMPLEMENTO PERSONAL
0,25% fijo sobre SB, antig., CP, primas
0,25% variable según Ebit-Ker sobre SB, antig., CP, primas

SALARIO PAGAS EXTRAS			
4-C	54,09	5-C	45,89
5-A	50,73	5-D	38,65
5-B	48,32	5-E	36,24

67

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO III. CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 5 del presente convenio que establece que:

"*Dentro de la vigencia del Convenio Colectivo, la representación de la Dirección y de los Trabajadores consensuaran el texto para adaptar todos los artículos relacionados con los Grupos Profesionales a lo acordado en el Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), adaptándolos también, en lo que el CEM permita, a los Grupos Profesionales de BSH Electrodomésticos España, S.A. (RD)";* la propuesta de la empresa de adaptación de la parrilla de clasificación profesional es la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	Áreas y Puestos Funcionales	
	Área Gestión-Técnica Empleados	Área Operativa-Técnica Operarios
0	CO´s.	
1	Directores; Jefes (Departamento, Proyecto; Country o Global Manager) Responsables; Encargados; Técnicos Senior/Expertos	
2	Técnicos; Administrativos; Coordinador procesos.	Oficiales Expertos
3	Técnicos de Entrada; Administrativos de Entrada; Coordinador, responsable o encargado de Entrada; Auxiliares administrativos.	Oficiales, Operarios, Almaceneros, Auxiliares.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

ANEXO IV.- LICENCIAS RETRIBUIDAS. DOCUMENTACIÓN

LICENCIAS RETRIBUIDAS	Nº DÍAS LICENCIA	JUSTIFICANTES PARA SU ABONO
Matrimonio del empleado (incluye parejas de hecho registradas)	14 días laborales contados a partir de la fecha de efectos.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Fotocopia del Libro de Familia.
Matrimonio de padres, hijos o hermanos de consanguinidad y afinidad al empleado	1 día natural(si el día de la boda coincide con un día de trabajo)	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia, antes del matrimonio. - Documento que acredite el matrimonio.
Nacimiento de hijos sólo para aquellos trabajadores que no se acojan a la prestación por paternidad o cuidado del otro progenitor vigente en cada momento.	3 días laborales Cuando requiera un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria, máximo 5 días naturales.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Fotocopia del Libro de Familia o justificante del Hospital maternal.
Enfermedad grave: Hospitalización, Intervención Quirúrgica con Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin Hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales contados a partir del hecho causante determinando de esta forma la/las jornadas laborales de licencia que proceden. No obstante, los días laborales de permiso que resulten por aplicación de la norma anterior podrán tomarse dentro del periodo de hospitalización Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Justificante del Hospital del período de ingreso.
Fallecimiento: Cónyuge	7 días naturales Prórroga hasta 15 días naturales si el trabajador tiene a su cargo hijos menores de 12 años.	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquela o justificante de los actos religiosos. - Fotocopia del Libro de familia, en su caso.
Fallecimiento: Hijos consanguíneos	7 días naturales	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquela o justificante de los actos religiosos.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Fallecimiento: Hijos políticos o padres, hermanos, abuelos o nietos consanguíneos o políticos	3 días naturales	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquela o justificante de los actos religiosos.
Fallecimiento: Tíos o sobrinos consanguíneos o políticos	1 día natural	- Cumplimentar impreso permiso para ausencia. - Certificado de fallecimiento, esquela o justificante de los actos religiosos.
Desplazamiento: Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km de su lugar de residencia.	Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamientos.	
Asistencia a consulta médica: De especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario	- Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social. - Justificante del médico especialista, con el sello del médico o de la especialidad, y con la hora de finalización de la consulta.
Asistencia a consulta médica propia o de hijos menores de 16 años y, en situación de próxima paternidad, para acompañar a la pareja a pruebas médicas relacionadas con el embarazo. Médico cabecera o urgencias	Tiempo necesario (máximo 16h/año)	- Autorización de la salida por el Servicio Médico, previa presentación de la citación de la Seguridad Social. - Justificante del médico de cabecera o urgencia, con la hora de finalización de la consulta
Traslado de domicilio	1 día natural	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio en fecha aproximada
Exámenes	10 días máximo año (exámenes finales, pruebas definitivas, aptitud, etc.)	- Justificante de la asistencia al examen o pruebas.
Deberes públicos	Tiempo indispensable	- Justificante o documentación oficial.
Asistencia actuaciones judiciales	Tiempo indispensable	- Documentación oficial justificando el tiempo necesario, donde conste en calidad de que ha sido citado (testigo, demandante, demandado, etc., etc.,)

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

Desplazamiento. Remisión al Estatuto de los Trabajadores de los días de desplazamiento. Se entenderá por desplazamiento cuando el trabajador deba trasladarse a 150 Km del lugar de su residencia.

Preavisos. Los trabajadores, con el fin de favorecer la organización del trabajo, cuando tengan conocimiento de la necesidad del uso de una licencia retribuida, informarán a su superior inmediato de las fechas en que harán efectivo dicho permiso. Y, específicamente, en los casos de licencia por matrimonio; intervención quirúrgica programada (no de urgencias); asistencia a consulta médica de cabecera o especialista programada (no de urgencias); cuidado por enfermedad grave (no de urgencias); traslado de domicilio; y asistencias a exámenes, deberes públicos y actuaciones judiciales; deberán informar con un plazo de anticipación de 5 días sobre la fecha de disfrute de las mismas salvo que demuestren que han tenido conocimiento de la necesidad de su utilización con menos plazo del aquí indicado.

ANEXO V.- SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Riesgo en Embarazo		Solicitud formal.
Maternidad		Solicitud formal.
Paternidad		Solicitud formal.
Lactancia por hijo menor de 9 meses	1h reducción de jornada, o 2 fracciones de la misma	Solicitud formal.
Guarda legal	Reducción de jornada entre al menos 1/8y un máximo de ½.	Justificante o documentación oficial.
Cuidado de hijos menores		Solicitud formal.

ANEXO VI.- NORMAS DE ORGANIZACIÓN

NORMAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN

La facultad y responsabilidad de la organización de la Empresa, contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la organización, valoración y definición de los puestos de trabajo, establecimiento y cambio de turnos, y en general de las condiciones de trabajo serán de la competencia exclusiva de la Dirección, sin perjuicio de las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta del Comité de Empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes y lo pactado en este Convenio Colectivo.

No obstante, la Dirección comunicará previamente al Comité de Empresa las variaciones de puestos, modificación de turnos, saturación de actividades y revisión de tiempos. Para la reestructuración de la

71

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

plantilla las partes se remiten a la legislación vigente. Y en general, sobre todas las cuestiones recogidas en el art. 64, Derechos de Información y Consulta y Competencias, del E.T.

Se tratará en lo posible, de que a cada productor le sea encomendada la ejecución de una función definida, para conseguir con ello el máximo rendimiento, elemento este necesario para el desarrollo de la Empresa.

Método de trabajo. El establecimiento de métodos de trabajo y medición de tiempos de producción basados en el cronometraje y en la apreciación de actividad es un sistema superado técnicamente en la actualidad por el uso de otros sistemas más fiables y adecuados denominados genéricamente de Tiempos Predeterminados. Es decisión impulsada por BSH como grupo la de evolucionar hacia la implantación y utilización efectiva de estos sistemas en sus plantas productivas.

Por este motivo la Planta de Santander ya implantó el sistema MTM.

El departamento de Ingeniería podrá establecer nuevos tiempos siempre que lo considere necesario y adecuado: cuando haya variaciones en la naturaleza del trabajo, cuando establezca cambios de método de trabajo, cuando los tiempos establecidos sean provisionales, etc.

Se informará de ello a la Comisión de Métodos y Tiempos.

Cuando un trabajador formule una reclamación sobre los tiempos establecidos, el departamento de Ingeniería realizará una revisión o un nuevo estudio. En caso de que la reclamación sea aceptada se compensarán las posibles pérdidas de prima que haya sufrido el trabajador.

REVISIÓN DE TIEMPOS.

Los tiempos podrán ser cambiados por alguno de los hechos siguientes:

1.- Por reforma de Métodos y procedimientos industriales.
2.- Cuando hubiere incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3.- Si en el trabajo hubiere habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Cualquier actividad por debajo de 90 MTM (100 centesimal), por ser escasa y deficitaria, es sancionable.

A los efectos del cómputo de la actividad desarrollada por cada productor no serán considerados los tiempos improductivos en los que aquel debe quedar inactivo por causas ajenas a su voluntad.

No será sancionable la no obtención de la actividad mínima exigible en los supuestos que influyan causas ajenas a la voluntad del productor, determinadas éstas de manera clara y comprobable.

MÉTODOS Y TIEMPOS.

En todo momento, por la Dirección o los productores, podrá pedirse la revisión de métodos o tiempos, de cualquier puesto, y modificarse.

En este caso, se reunirán dos miembros del Comité de Empresa y dos técnicos de la Empresa, quienes, si llegan a un acuerdo, decidirán la procedencia de la revisión.

En caso de disconformidad, el trabajador podrá recurrir al arbitraje de la Autoridad Laboral.

72

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

En tanto se resuelve por la Comisión o por la Autoridad Laboral, en su caso, se aplicará el rendimiento transitorio y en su caso, la resolución de la Comisión o la Autoridad, tendrán efecto retroactivo.

Cada puesto o equipo de trabajo sometido a control tendrá, en todo momento, las hojas resumen de análisis de los trabajos que en él se puedan efectuar, en sitio visible y resguardado, para la información del afectado o afectados.

ANEXO VII. PLANES DE FORMACIÓN

Se acuerda la aplicación provisional del Plan acordado por la Comisión de Formación de BSH (Representantes de Dirección y de los Trabajadores de todos los centros de BSH).
En el plazo de 6 meses desde la firma del convenio en el seno de la Comisión de Igualdad y Formación se debatirán propuestas de modificación del Comité de Empresa respecto a este plan y se determinará su incorporación definitiva a la normativa del convenio.
Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT´s) para Mano de Obra Directa (MOD y MOI de Producción) en los centros industriales de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero):

Para garantizar que los trabajadores/as de MOD y MOI de Producción disfrutan del permiso para la formación del art. 23.3 y que éste se realiza de una manera efectiva y eficiente sin interferir en el proceso productivo de las fábricas, la Comisión de Formación de BSH acuerda lo siguiente:

1. El tiempo empleado por estos trabajadores en los “Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT´s)”**,** los cuales serán de un mínimo de diez horas al año (de las cuales seis podrán ser acumulables en cinco años),se imputarán siempre dentro del permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, no pudiendo solicitar los trabajadores esas 10 horas a título individual.

2. Regulación de los PFPT´s. La regulación general de los PFPT´s, su organización, revisión anual y publicación será competencia de la ya existente Comisión de Formación de BSH formada por Representantes de los Trabajadores de los centros de trabajo de BSH y representantes de la Dirección. La Comisión trabajará sobre las propuestas elevadas por la Representación de la Dirección y la de los Trabajadores de cada centro de trabajo.

En cada centro de trabajo, el Comité de Empresa y la Dirección serán los únicos responsables de la aplicación práctica y del desarrollo anual de los PFPT´s en sus centros de trabajo modulando los planes y la distribución de las horas concretas en base a lo aquí establecido y elevarán a la Comisión de Formación BSH cuántos temas estimen oportuno.

Los PFPT´s se distribuirán de la siguiente manera:

a. Cuatro horas mínimo por año de formación interna en el centro de trabajo y en horario de trabajo. Se dirigirán a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y no son acumulables. Se computan automáticamente dentro de estas cuatro horas anuales los siguientes eventos formativos vinculados al puesto de trabajo:

CVE-2020-6439

- Meiles diarios de producción.
- Las acciones formativas que se recogen como tal dentro de los denominados “Inforums” o “Charlas colectivas”.
- Las acciones formativas de Polivalencia de Puestos que ya se desarrollan en centros BSH.

Se podrán imputar otras 2 ó 4 horas a esos eventos siempre que la Dirección presente a la Comisión de Formación un manual de formación adaptado para esos eventos, se acuerde en cada Centro y efectivamente se imparta en el centro de trabajo correspondiente.

b. Hasta seis horas al año (treinta acumulables en cinco años), para trabajadores con 1 año de antigüedad, serán de las que se hayan establecido en el Plan Anual de Formación para MOD denominado “Mejora tu Equipaje” con las siguientes características:
   - El contenido estará vinculado al puesto de trabajo y será determinado por la Dirección de cada centro en base a las necesidades formativas de cada momento. A este respecto se incluirán aquí los denominados Ramp-Up (Formación de producto o Instalaciones) cuando corresponda.
   - Así mismo la Dirección decidirá o no la acumulación de horas en base a las necesidades de producción de cada momento tras consulta a la Representación de los Trabajadores. Se fijarán módulos formativos de 2, 4, 6 y 8 horas para poder darlos en casos de paradas de producción (averías, siniestros y similares). También en función de ello decidirán si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador.
c. Quedan excluidas de los PFPT´s las formaciones denominadas Planes de Acogida (adaptación inicial al puesto de trabajo y al centro de trabajo), adaptación al puesto de trabajo por cambios en el mismo y la formación de Prevención de Riesgos y Seguridad del puesto de trabajo. Sin embargo, los PFPT´s podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral, así como formación generalista de productos fabricados e instalaciones, herramientas y maquinaria industrial.

3. El disfrute de las diez, ocho o seis horas al año restantes del permiso de formación del artículo 23.3, (treinta horas acumulables en cinco años) para trabajadores de 1 año de antigüedad, podrá ser disfrutado de la siguiente manera:

a. Eventos organizados por la Representación de los Trabajadores del Centro de trabajo o sus organizaciones sindicales. En ese caso, la Dirección deberá comprobar que el contenido se ajusta al puesto de trabajo, y ambas partes, Dirección y Representación de los Trabajadores de cada centro, con el fin de una mejor organización que no interfiera el proceso productivo, acordarán el acceso de los trabajadores al evento, la acumulación o no de las seis horas en base a las necesidades de producción de cada momento así como si la formación se hace dentro del horario de trabajo o fuera del mismo. Si bien en este último caso, los trabajadores dispondrán de una bolsa de horas a disfrutar en número igual a las horas dedicadas al evento formativo. El régimen de disfrute será tras autorización del superior quién deberá atender al absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador. Para una mejor planificación anual, si la Representación de los Trabajadores opta por ello deberá informar en la Comisión de Formación.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

b. En caso de que la Representación Social no haya optado por lo anterior, cada trabajador podrá solicitarlas por su cuenta:
   i. Solicitando voluntariamente acceder a más eventos formativos del Plan de Formación de MOD denominado "Mejora tu Equipaje" en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 2.b de este acuerdo.
   ii. Fuera de los eventos anteriores, en cuyo caso y como indica el propio art. 23.3, la Dirección para concederlo deberá comprobar que la formación es sobre el puesto de trabajo y que el horario del permiso no afecta al proceso productivo. A este respecto el permiso procederá cuando el absentismo previsto e imprevisto de la sección para el día solicitado por el trabajador no impida la normal marcha del proceso productivo. (En secciones grandes, un 4% de absentismo puede ser orientativo, pero no para secciones pequeñas).

Planes de Formación del Puesto de Trabajo (PFPT´s) para Mano de Obra Indirecta (MOI) de todos los centros de BSH en aplicación del Permiso Retribuido para la formación del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la MOI el derecho se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH asista a acciones formativas contempladas en el Plan de Formación Anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la Comisión de Formación. También se excluyen de estos planes las acciones recogidas en el punto 2.c de este acuerdo.

Anexo al Plan de Formación de Puestos de Trabajo.

Desarrollo del punto 2. b) del presente Acuerdo para planes de formación para MOD y MOI de Producción y para planes de formación para MOI (PFPT´s).

Programa de Formación en Prevención de Riesgos Laborales en BSH 2019-2024.

La Comisión de Formación de BSH, en aplicación del punto 2.b) del apartado de planes de formación para MOD y MOI de Producción y del apartado de planes de formación para para MOI en general, en cuanto a que según el punto 2.c), los PFPT´s podrán incluir formación generalista sobre prevención de riesgos, seguridad en el trabajo y salud laboral, ha llegado al acuerdo de implantar el siguiente plan formativo en prevención de riesgos laborales que tendrá las siguientes características:

a. Es de aplicación a toda la plantilla de BSH.
b. Se desarrolla en tiempo efectivo de trabajo y tiene consideración del mismo.
c. Se desarrollará entre los años 2019-2024.
d. Se distinguen acciones formativas y horas de formación según tres colectivos:
   - Directivos: 6 horas, a razón de seis horas en un ejercicio o dos horas cada ejercicio de 2019, 2020 y 2021. Puede ser en régimen de teleformación.
   - Indirectos no directivos: 6 horas, a razón de seis horas en un ejercicio o dos horas cada ejercicio de 2019, 2020 y 2021. Puede ser en régimen de teleformación.
   - Mano de Obra directa: 20 horas, a razón de veinte horas en un ejercicio o 4 horas en 2019, 8 horas en 2020 y 8 horas en 2021. Será eminentemente presencial.
   - Todos los colectivos: Reciclaje de 4 horas entre 2023 y 2024.

75

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

e. El contenido del programa formativo aprobado, con una parte común y otra específica según necesidades y actividades de cada centro de trabajo, ha sido desarrollado por los departamentos de prevención de riesgos de cada centro de trabajo y por el departamento de formación de BSH. Ha sido sometido a consulta y participación de esta Comisión de Formación y de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo. Se adjunta.

f. La fijación de los días y horarios concretos de las acciones formativas se establecerán en cada centro de trabajo en función de sus necesidades organizativas.

g. Siendo parte del contenido de los PFPT recogidos en los convenios colectivos actualmente vigentes de los centros de trabajo de BSH, los Comités de Empresa de cada centro deberán ratificar este anexo para su oportuna aplicación en sus respectivos centros.

h. Este programa reemplaza asimismo el programa formativo en prevención de riesgos previsto en el Convenio Estatal del Metal 2017-2019 (Capítulos XVII, XVIII y Anexo II del CEM), acogiéndose para ello las partes firmantes a la posibilidad establecida en la Disposición Adicional 2ª del mismo. Por tanto, las horas descritas en el punto 4 de este anexo serán un mínimo, independientemente de horas de formación en prevención de riesgos adicionales que se puedan planificar y realizar por trabajadores de BSH en el marco de los planes anuales de formación de los años 2019-2014.

i. Este plan de formación en PRL se desarrollará independientemente del resto de las acciones formativas previstas en los PFPT´s, tales como inforums, Charlas Colectivas, Meiles, etc.

ANEXO VIII. A. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR, EN PRODUCCIÓN

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Coordinador realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:
  - ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles.
  - ✓ Comprobando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas.
  - ✓ Comprobando que el personal necesario en su área está disponible en el momento adecuado, y que dispone de la formación necesaria.
  - ✓ Gestionando las incidencias de su área en ausencia de su responsable inmediato.
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
  - ✓ Comprobando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
  - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según las hojas de ruta.
  - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.
  - ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM
  - ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S

76

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

- ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
- ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares que no pueda solucionar a su nivel.

- ➢ Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea
- ➢ Polivalencia para suplir picos de absentismo
- ➢ Control y coordinación de los cambios de modelo en línea de montaje.
- ➢ Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
- ➢ Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando sea necesario
- ➢ Realizar tareas de formación básica.
- ➢ En caso de que por la organización del trabajo se releven las líneas de montaje, se encargará de relevar a los componentes de las mismas durante el tiempo de descanso establecido por convenio, en la forma en la que se haya definido por parte de su superior inmediato en lo referente a horarios, reparto de tiempos y orden de relevos, siempre en cumplimiento del convenio.

ANEXO VIII. B. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR, EN CALIDAD

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Coordinador realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- ➢ Aseguramiento del cumplimiento de los planes de inspección diarios en el plazo previsto:
  - ✓ Comprobando, incluso mediante mediciones complejas, que las piezas necesarias para la fabricación y productos resultantes de dicha fabricación son acordes a planos y documentación técnica definida, informando de los defectos si necesario a proveedores externos y/o clientes internos.
  - ✓ Dando soporte en la definición de muestras limite y comprobando la calidad estética de las piezas y/o aparatos según estándares existentes y/o generando estándares y actualizando los existentes.
  - ✓ Comprobando, si se considera necesario, realizar controles de piezas o aparatos con destino a otras ubicaciones, BSI, panel de usuarios, actividades de marketing y/o laboratorios externos de certificación

77

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

- ✓ Comprobando que las instalaciones y métodos de control estén en las condiciones requeridas y dando soporte a Fabricación y Mantenimiento, si necesario, en el set up de aparatos de medición de Calidad.
- ✓ Comprobando que la documentación técnica no presenta desviaciones, incongruencias o falta de información.
- ✓ Comprobando que se dispone de la formación necesaria y dando soporte en la formación a personal interno de FCGS y/o personal de BSH.
- ✓ Gestionando las incidencias de su área y/o dando soporte a incidencias en producción o áreas implicadas en la producción diaria en ausencia de su responsable inmediato.
- ✓ Dando soporte a la toma de decisiones basada en análisis de riesgo. Si necesario concesiones a defectos en piezas/aparatos en ausencia de su responsable inmediato

➢ Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área:
- ✓ Comprobando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos, energía y medio ambiente en su área de influencia.
- ✓ Asegurando que los procesos de control se llevan a cabo según procedimientos, pautas e instrucciones.
- ✓ Dando soporte a la confirmación de procesos en la calibración y contrastación de equipos.
- ✓ Dando soporte a las labores de mantenimiento del área, creación de partes de mantenimiento y gestión de mejoras de infraestructuras.
- ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S.
- ✓ Cumplimentando los registros específicos del área y realizando los partes diarios de incidencias.
- ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares que no pueda solucionar a su nivel.

➢ Control y coordinación de las tareas de gestión de piezas o producto rechazado tras incidencias en Fabricación (y/o producto terminado/semielaborado), con proveedores, así como gestión con SC de material correcto para suministro a Fabricación incluyendo selección de piezas o aparatos si fuera necesario.
➢ Tras incidencias soporte Técnico a Fabricación, y logístico a SC, en la gestión del material retenido, piezas y aparatos.
➢ Soporte en la modificación de piezas si necesario para producción.
➢ Soporte en la liberación de piezas y/o aparatos retenidos.
➢ Soporte en la homologación de piezas y aparatos y si necesaria realización de informes relativos a los mismos.
➢ Polivalencia para poder rotar entre las diferentes áreas de QMP-QMS-QMT y metrología.

78

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

- Control y coordinación del área para asegurar tanto la presencia de la muestra a controlar en el área específica, así como realizar las auditorias del cambio de modelo y aleatoria.
- Soporte en la dinamización, si necesario, de los planes de control en función de las variaciones de fabricación o casuísticas de proveedores.
- Comunicación de los resultados y/o incidencias de Calidad, y/o informaciones de interés entre los miembros del mismo turno, así como con los del turno contiguo.
- Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando sea necesario incluido el trabajo en equipo con proveedores u organismos externos.
- Soporte en el análisis y control de REACH RoHS
- Soporte en el análisis de piezas y/o aparatos recibidos de mercado y/o COPs
- Si procede coordinar la gestión de las medidas de las muestras de componentes según lo establecido en el programa informático de Calidad para piezas de proveedor.
- Soporte en el diseño, definición y ejecución de utillajes y procedimientos de medida.
- Soporte en el cargo económico a proveedores por material incorrecto.

ANEXO VIII. C. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE COORDINADOR, EN ALMACENES

- Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:
  - ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles.
  - ✓ Comprobando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas.
  - ✓ Comprobando que el personal necesario en su área está disponible en el momento adecuado, y que dispone de la formación necesaria.
  - ✓ Gestionando las incidencias de su área en ausencia de su responsable inmediato. Gestionando las incidencias de personal, técnicas, etc. de su área.

- Polivalencia para suplir cualquier puesto del almacén
- Conocimiento y manejo de herramientas de mejora (5S, CIP)
- Manejo de la herramienta SAP
- Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.
  - ✓ Comprobando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos y el uso de EPIs en su área de influencia.
  - ✓ Comprobar que el personal de almacén realiza las funciones en cada puesto correctamente.
  - ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según la definición de tareas asignadas a cada puesto.
  - ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

- ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S y herramientas correspondientes implementadas (Kiken Yochi, 5S en todos los puestos del área)
- ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
- ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares que no pueda solucionar a su nivel.
- ✓ Comprobando el cumplimiento de la revisión de las máquinas y su estado diariamente.

- ➢ Polivalencia para suplir picos de absentismo
- ➢ Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando sea necesario.
- ➢ Realizar tareas de formación básica.
- ➢ Creación de partes a mantenimiento.
- • Actualización de indicadores y paneles

ANEXO IX. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE MAQUINISTA

Aquellos trabajadores que, por su cualificación, conocimientos técnicos de maquina (programación, utillajes) y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Maquinista realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- Tareas de TPM (AM1,AM2,AM3,AM4)
- Comprobación de Estado de seguridades de máquinas e instalaciones.
- Procedimientos de cambio y ajuste
- Validación de primera pieza.
- Asegurar cumplimiento de estándares del programa 5S.

ANEXO X. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DEL PUESTO DE OPERADOR DE INSTALACIONES ESPECIALES

Aquellos trabajadores que por su cualificación y experiencia profesional hayan sido designados por la Dirección para desempeñar su trabajo en puestos de Operador de Instalaciones Especiales realizando efectivamente las funciones que les sean encomendadas por sus Responsables y que, a título enunciativo y bajo la supervisión de los mismos comprenden como mínimo y entre otras:

- ➢ Aseguramiento del cumplimiento de los planes de producción diarios en el plazo y el coste previsto:
  - ✓ Comprobando que los materiales necesarios están disponibles y los alimentadores automáticos estén operativos y asegurando su carga de piezas.
  - ✓ Asegurando que las instalaciones estén en las condiciones requeridas
  - ✓ Gestionando/resolviendo las incidencias técnicas y averías de su área.
- ➢ Aseguramiento del cumplimiento de los estándares establecidos en su área.

80

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

- ✓ Asegurando que se cumplen los requisitos de prevención de riesgos en su área de influencia.
- ✓ Asegurando que los procesos se llevan a cabo según los procedimientos técnicos y las hojas de ruta.
- ✓ Asegurando que se siguen las instrucciones de calidad, desarrollo, ingeniería, fabricación y medio ambiente.
- ✓ Asegurando el cumplimiento del TPM.
- ✓ Asegurando el cumplimiento de los estándares de 5S.
- ✓ Cumplimiento de los registros pertinentes de calidad, así como de los propios de la sección.
- ✓ Informar a su responsable inmediato de las desviaciones de los estándares e incidencias que no pueda solucionar a su nivel.

- ➢ Control y coordinación de los cambios de modelo en línea o instalación de producción a su cargo.
- ➢ Comunicación de los resultados de calidad y fabricación a los miembros del equipo, así como de otras informaciones de interés para los mismos. Para ello se emplearán los medios que se definan por parte del responsable inmediato.
- ➢ Control y coordinación de las tareas de reproceso en línea.
- ➢ Implantación y desarrollo del Plan de Mantenimiento Preventivo.
- ➢ Ejecución programada del Plan de Mantenimiento Preventivo. Para ello se emplearán los medios que se aprueben por parte del responsable inmediato.
- ➢ Colaborar bajo la asignación de su responsable inmediato con el servicio externo de mantenimiento del fabricante en resolución de averías o ejecución de mejoras en las instalaciones bajo su responsabilidad.
- ➢ Colaborar en la Identificación del potencial de Mejora, Plan de Mejora de Máquina o Instalación y desarrollo de procedimientos técnicos.
- ➢ Colaboración diaria en la mejora continua de los estándares y en equipos de mejora cuando se establezcan cuando sea necesario.
- ➢ Realizar tareas de formación básica.

ANEXO XI. PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la fábrica de Santander manifiesta que a la firma del presente convenio se halla inmersa en los trabajos de actualización del vigente Plan de Igualdad de BSH Electrodomésticos España, S.A. y de las posibles medidas específicas para el centro de trabajo de Santander. A este respecto, se han realizado y presentado ya los trabajos del diagnóstico y revisión de objetivos, que son descritos a continuación.

CVE-2020-6439

H

BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A.

En base a estos se procederá a la actualización del Plan de Igualdad y a su publicación en este Anexo. Mientras se finalizan los trabajos y se concreta y publica tal actualización en este Anexo XI, se seguirá aplicando el vigente Plan de Igualdad, incluido su Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razon de Sexo o Acoso Moral.

ANEXO XII. PROTOCOLO DE SEGURIDAD PARA EVITAR RIESGOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES O EN TERCEROS POR EL CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

PREÁMBULO. La legislación laboral en España, dentro del marco de la Constitución, indica el deber de los poderes públicos y de los empresarios de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 40), y el derecho a disfrutar de un medio ambiente laboral adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo (Art. 45). Estos deberes y derechos plantean la necesidad de desarrollar políticas de promoción de la salud en el trabajo y, dentro de estas políticas, se encuentran las de prevención y asistencia de problemas relacionados con el alcohol y otras drogas.

En el último estudio estatal de 2017 se estima que más del 15% de la población consume regularmente algún tipo de sustancias psicoactivas, por lo que debemos entender que esta situación es extrapolable a nuestra población laboral. El entorno de trabajo es un espacio preferente para poder colaborar en esta problemática, mostrando el compromiso de todos para atender este problema de salud, laboral y social.

Por consiguiente, en BSH reactivaremos el programa de Prevención de Uso de alcohol y drogas establecido en el Plan Estratégico de Seguridad y Salud, a través del Proyecto de Empresa Saludable, alineándolo con la Estrategia Nacional sobre Adicciones, así como con los diferentes Planes autonómicos al respecto.

El objetivo de este Programa es prestar ayuda en la asistencia y prevención de adicciones y poder canalizar las diferentes adicciones a través de entidades especializadas.

PRIMERO. La empresa, a través de los Servicios Médicos, lanzará una campaña específica de prevención del consumo de alcohol y drogas en todos los centros de trabajo. Tal campaña incorporará actividades e información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y drogas para la salud, así como medidas para atender a las personas afectadas para su rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere, y dirigiéndolos hacia las asociaciones o personas adecuadas para dar solución a sus problemas. Ambas partes, Dirección y Representantes de los Trabajadores, se comprometen a difundirla entre todos los trabajadores.

SEGUNDO. Sólo a los efectos de cumplir con la obligación legal de la empresa de velar por la seguridad de todos los trabajadores y prevenir y evitar accidentes de trabajo que pongan en peligro al trabajador y/o a terceros por los efectos que el consumo de estas sustancias pueden provocar durante el desempeño de la actividad laboral, se propone al Comité de Seguridad y Salud para acordar y desarrollar un protocolo de seguridad para prevenir accidentes de trabajo causados por el consumo de esas sustancias.

2020/6439

CVE-2020-6439

7.5.VARIOS

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2020-6402 *Información pública de solicitud de licencia de actividad para garaje comunitario en la calle Padre Carballo, 65, barrio Primero de Mayo. Expediente 70942/2018.*

RESIDENCIAL LA PEÑA DEL CASTILLO, FASE II, ha solicitado de esta Alcaldía licencia de actividad de garaje comunitario, a emplazar en la calle Padre Carballo, nº 65 (barrio Primero de mayo).

En cumplimiento del artículo 32.4.b) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, y de lo dispuesto en el artículo 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, se abre información pública, por término de VEINTE DÍAS, para que quienes se consideren afectados de cualquier modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las alegaciones que estimen pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Negociado de Licencias y Autorizaciones de este Excmo. Ayuntamiento.

Santander, 3 de febrero de 2020.

El concejal delegado (firma ilegible).

2020/6402

CVE-2020-6402

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2020-6146 *Información pública de solicitud de licencia de actividad para la instalación de una actividad de hotel con cafetería, salón de banquetes y usos múltiples en barrio Miravalles, 9. Expediente 2019/11049Y (C.A. 16/19).*

Por parte de don César Muriedas Aldaco se ha solicitado licencia de actividad sujeta a la técnica de control ambiental de comprobación ambiental, para la instalación de una actividad de hotel con cafetería, salón de banquetes y usos múltiples, emplazada en el barrio Miravalles, nº 9, de Torrelavega, la cual se tramita como expediente nº 2019/00011049Y (C. A. 16/19).

Lo que se hace público para general conocimiento, a los efectos de que quienes se consideren afectados de cualquier modo por la actividad o instalación, puedan hacer las alegaciones pertinentes dentro del plazo de los VEINTE (20) DÍAS siguientes a la publicación de este edicto en el B.O.C. y en el Tablón de Edictos del municipio, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 74 del Decreto de Cantabria 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado -LCAI-.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, de lunes a viernes, en horario de 09:00 a 14:00 horas, en la Sección de Actividades y Policía Administrativa del Ayuntamiento de Torrelavega, sito en la calle Serafín Escalante, nº 3 (Plaza de Abastos, planta superior).

Torrelavega, 14 de agosto de 2020.
El alcalde,
Javier López Estrada.

2020/6146

CVE-2020-6146

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE SANTANDER

CVE-2020-6430 *Nuevo señalamiento en procedimiento ordinario 486/2019.*

Don Miguel Sotorrío Sotorrío, letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de FABIANA NATALIA CHAILE, frente a RAPID MEDICAL ESPAÑA, SL, en los que se ha dictado resolución de fecha 14/08/2020.

Visto el estado de las actuaciones, se acuerda la MODIFICACIÓN DEL SEÑALAMIENTO acordado para el día 11/05/2020, y señalar nuevamente, para el día 14 de enero de 2021, a las 10:10 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 3 de este Órgano.

Sirva la presente de citación en forma a las partes con los apercibimientos legales efectuados para el anterior señalamiento.

Se acuerda requerir a las partes personadas para que faciliten dirección de correo electrónico, fax y número de teléfono.

Se deberá aportar la prueba documental en papel en el acto del juicio y por Vereda.

— Dar cuenta a S.Sª de la suspensión y del nuevo señalamiento acordado.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a RAPID MEDICAL ESPAÑA, SL, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Santander, 14 de agosto de 2020.
El letrado de la Administración de Justicia,
Miguel Sotorrío Sotorrío.

2020/6430

CVE-2020-6430

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 7 DE TORRELAVEGA

CVE-2020-5883 *Notificación de resolución en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 80/2019.*

Doña Covadonga Eguiburu Arias-Argüello, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 7 de Torrelavega,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, a instancia de LIBERBANK, SA, frente a PALOMA SÁEZ ROMERO, en los que se ha dictado resolución de fecha 24 de octubre de 2019, contra el que cabe recurso de reposición en plazo de CINCO DÍAS siguientes a su notificación.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a PALOMA SÁEZ ROMERO, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria, y tablón de anuncios del Juzgado.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decreto que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente.

En el Juzgado podrán los interesados, tener conocimiento íntegro de su contenido.

Torrelavega, 18 de julio de 2020.
La letrada de la Administración de Justicia,
Covadonga Eguiburu Arias-Argüello.

2020/5883

CVE-2020-5883