sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

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

CVE-2021-594 Resolución de 18 de enero de 2021, por la que se resuelven las condiciones para la presentación de la declaración de pastos y pastizales permanentes de titularidad pública y uso común situados en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021. Pág. 1460

Ayuntamiento de Santillana del Mar

CVE-2021-568 Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 229, de 27 de noviembre de 2012, de aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Prestación de Servicios en la Guardería Municipal. Pág. 1466

Ayuntamiento de Valderredible

CVE-2021-582 Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Recogida de Basuras. Pág. 1468

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

Ayuntamiento de Reinosa

CVE-2021-547 Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía. Pág. 1469

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

Servicio Cántabro de Salud

CVE-2021-531 Resolución por la que se abre el plazo de presentación de solicitudes para formar parte de las listas de promoción interna temporal en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Cántabro de Salud. Código convocatoria 06 PIT/2021. Pág. 1470

Ayuntamiento de Guriezo

CVE-2021-560 Apertura del plazo de presentación de solicitudes para la cobertura de los cargos de Juez de Paz titular y sustituto. Pág. 1477

2.3.OTROS

Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo

CVE-2021-564 Corrección de errores al Decreto 89/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a los cuerpos docentes, dentro de las tasas adicionales previstas en el artículo 19 Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Pág. 1479

CVE-2021-565 Corrección de errores al Decreto 90/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a la tasa de reposición de los Cuerpos Docentes. Pág. 1480

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

Ayuntamiento de Campoo de Yuso
CVE-2021-595 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021 y plantilla de personal. Expediente 641896Y. Pág. 1481

Ayuntamiento de Pesaguero
CVE-2021-590 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021. Pág. 1483

Ayuntamiento de Udías
CVE-2021-591 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021. Pág. 1485

Concejo Abierto de Camesa
CVE-2021-550 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020. Pág. 1488

Concejo Abierto de Cigüenza
CVE-2021-540 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 1/2020. Pág. 1489

Junta Vecinal de Toñanes
CVE-2021-548 Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2021. Pág. 1490

Junta Vecinal de Udalla
CVE-2021-534 Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020. Pág. 1491

Concejo Abierto de Villasuso de Anievas
CVE-2021-539 Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021. Pág. 1492

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

Ayuntamiento de Santander
CVE-2021-566 Aprobación y exposición pública de la matrícula fiscal de las Tasas por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local con Mercados Ambulantes en el Exterior del Mercado de la Esperanza y México, Frutas y Verduras, para el mes de febrero de 2021, y apertura del periodo voluntario de cobro. Pág. 1493

4.4.OTROS

Ayuntamiento de Reocín
CVE-2021-533 Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos y otros Ingresos de Derecho Público. Expediente 4080/2020. Pág. 1494
CVE-2021-535 Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. Expediente 4079/2020. Pág. 1495

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente
CVE-2021-439 Resolución por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 18 de febrero de 2020, por la que se convocan las ayudas a la mejora de la producción y comercialización de la miel para el ejercicio 2020. Pág. 1496

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

CVE-2021-440 Resolución por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 3 de junio de 2020, por la que se convoca una prima de polinización destinada a los titulares de explotaciones apícolas de Cantabria para el año 2020. Pág. 1497

Ayuntamiento de Camargo

CVE-2021-552 Concesión de subvención directa. Expediente SEC/1617/2020. Pág. 1498

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

Ayuntamiento de Astillero

CVE-2021-484 Concesión de licencia de primera ocupación para 8 viviendas adosadas en calle Río Cabañas, 5. Expediente 4752/2020. Pág. 1499

Ayuntamiento de Corvera de Toranzo

CVE-2021-537 Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave para almacén agrícola en la parcela 211 del polígono 5 en Ontaneda. Pág. 1500

Ayuntamiento de Puente Viesgo

CVE-2021-284 Información pública de la aprobación inicial del Estudio de Detalle y del Estudio de Integración Paisajística en la Unidad de Actuación UVA6.1, Las Escuelas, de Vargas. Pág. 1501

Ayuntamiento de Ribamontán al Monte

CVE-2021-294 Información pública de solicitud de autorización para la construcción de una vivienda unifamiliar aislada y piscina anexa en barrio Trapa, polígono 712, parcela 9, de Villaverde de Pontones. Pág. 1502

CVE-2021-536 Información pública de solicitud de concesión de autorización para implantación de un cementerio, en polígono 402, parcelas 23, 26 y 27, en Anero. Pág. 1503

Ayuntamiento de Santander

CVE-2021-455 Concesión de licencia de primera ocupación para las obras de legalización de cambio de uso de oficina a apartamento en calle Los Encinares, 17, 1º D. Expediente de obra mayor 194/15. Pág. 1504

CVE-2021-469 Concesión de licencia de primera ocupación para obras de acondicionamiento de local para cambio de uso a vivienda-apartamento en calle Simón Cabarga, 8 - portal D, bajo. Expediente obra mayor 176/19. Pág. 1505

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

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

CVE-2021-343 Anuncio de la Resolución por la que se formula el Informe de Impacto Ambiental correspondiente al expediente 051 EIA-S L21/2013, del proyecto de instalación y operación de tratamiento de residuos AIOT-008/2018, en el término municipal de Los Corrales de Buelna. Pág. 1506

Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio

CVE-2021-267 Información pública de solicitud de autorización administrativa para construcción de instalaciones y aprobación del proyecto de ejecución de: Proyecto anual de ampliaciones de redes de distribución de gas natural en la Comunidad Autónoma de Cantabria, año 2021. Expediente IGN-1-21. Pág. 1507

CVE-2021-268 Información pública de solicitud de autorización administrativa para construcción de instalaciones y aprobación del proyecto de ejecución de: Proyecto anual de ampliaciones de redes de distribución de gas propano en la Comunidad Autónoma de Cantabria, año 2021. Expediente GLP-1-21. Pág. 1510

Confederación Hidrográfica del Cantábrico

CVE-2021-557 Información pública de solicitud de autorización para la construcción de pasarela peatonal con afección al dominio público hidráulico del río Los Llares, en Los Llares, término municipal de Arenas de Iguña. Expediente A/39/13397. Pág. 1512

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

Consejería de Empleo y Políticas Sociales

CVE-2021-518 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2021. Pág. 1513

CVE-2021-519 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S.A., para el periodo 2019-2021. Pág. 1517

CVE-2021-520 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A., limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2021. Pág. 1546

CVE-2021-521 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Delicatessen La Ermita, SL, para el periodo 2019-2022. Pág. 1549

CVE-2021-522 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ruiz Varela Nereo Hermanos, SL, para el periodo 2020-2022. Pág. 1580

CVE-2021-523 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, SA, sección de recogida de residuos, para el periodo 2020-2023. Pág. 1593

CVE-2021-524 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, SA, para el periodo 2018-2020. Pág. 1616

7.5.VARIOS

Instituto Cántabro de Estadística

CVE-2021-554 Resolución por la que se somete al trámite conjunto de audiencia e información pública el anteproyecto de Ley de Cantabria del Plan Estadístico 2021-2024. Pág. 1675

Ayuntamiento de Marina de Cudeyo

CVE-2021-302 Información pública de solicitud de licencia de actividad para edificio terciario de oficinas, aparcamiento bajo rasante y en las zonas libres de la parcela (con un total de 158 plazas), en edificio de nueva construcción anejo a plataforma logística. Expediente 2021/13. Pág. 1676

CVE-2021-320 Información pública de solicitud de licencia de actividad para almacenamiento de cereales, leguminosas y leche maternizada en nave industrial. Expediente 2020-1397. Pág. 1677

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander

CVE-2021-543 Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 88/2020. Pág. 1678

CVE-2021-544 Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 689/2019. Pág. 1681

CVE-2021-545 Notificación de decreto 16/2021 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 118/2020. Pág. 1682

CVE-2021-546 Notificación de sentencia 8/2021 en procedimiento ordinario 375/2019. Pág. 1683

1.DISPOSICIONES GENERALES

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

CVE-2021-594 *Resolución de 18 de enero de 2021, por la que se resuelven las condiciones para la presentación de la declaración de pastos y pastizales permanentes de titularidad pública y uso común situados en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021.*

La Ley 4/2000, de 13 de noviembre, de Modernización y Desarrollo Agrario de Cantabria, define como "zonas de pastoreo en régimen común" aquellos terrenos de titularidad pública o comunal, ya sean montes de utilidad pública o no, en los cuales, estacionalmente y de acuerdo con el derecho consuetudinario se vienen aprovechando los pastos a diente por el ganado.

Estas superficies desempeñan un papel muy importante en la tramitación de las ayudas de la Política Agraria Común (PAC), especialmente en aquellas incluidas en la orden anual de convocatoria de la Solicitud Única, dado el volumen que representan los pastos permanentes sobre la superficie declarada y dado el número de afectados, generalmente más de la mitad de los solicitantes de estas ayudas comunitarias, lo que pone de manifiesto la importancia de esta declaración.

La presente norma establece el plazo de presentación de la declaración de pastos y pastizales permanentes, siendo la Administración, con posterioridad, la responsable de controlar y ajustar las superficies declaradas a las adjudicadas.

Por otra parte, aunque el Real Decreto 1075/2014, de 19 de diciembre, sobre la aplicación a partir de 2015 de los pagos directos a la agricultura y a la ganadería y otros regímenes de ayuda, así como sobre la gestión y control de los pagos directos y de los pagos al desarrollo rural, exime a los solicitantes de ayudas de delimitar gráficamente las superficies de pastos comunales declaradas, sí obliga a disponer de información gráfica sobre la totalidad de las superficies objeto de ayudas directas.

Así mismo, en aplicación del Reglamento (UE) n.º 1307/2013, de 17 de diciembre, por el que se establecen normas aplicables a los pagos directos, y del Reglamento Delegado (UE) n.º 639/2014, de 11 de marzo, se procederá a calificar como "práctica local" el aprovechamiento mediante pastoreo tradicional de los montes comunales de titularidad pública en determinadas condiciones, a fin de considerarlos como pastos y pastizales permanentes incluso en los recintos donde las gramíneas y forrajes herbáceos no son predominantes. Igualmente, la práctica tradicional del pastoreo en estos terrenos de titularidad pública debe servir de vínculo para establecer el carácter medioambiental de estos pastos cuando se ubiquen en zonas de red natura 2000.

Por todo ello, en aras de una mayor racionalidad y eficacia en el procedimiento administrativo, se hacen públicas las condiciones para la presentación de las declaraciones de pastos y pastizales permanentes de titularidad pública y uso común ubicadas en Cantabria, mediante la siguiente

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Objeto de la declaración.

1. La declaración de pastos y pastizales permanentes de titularidad pública y uso común tiene por objeto que las entidades titulares de dichas superficies en Cantabria comuniquen a la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente la adjudicación de los aprovechamientos comunales que han concedido para el año 2021 a efectos de la declaración de superficies a incluir en las solicitudes de ayudas de la PAC.

CVE-2021-594

A estos efectos, se entiende por pastos y pastizales permanentes las superficies utilizadas para la producción de hierbas y otros forrajes herbáceos naturales (espontáneos) o cultivados (sembrados) y que no han sido incluidas en la rotación de cultivos durante cinco años o más, pudiendo incluir otras especies arbustivas y arbóreas que pueden servir de pastos y otras especies tales como arbustos y árboles que producen alimentos para los animales todo ello con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento (UE) n.º 1307/2013, de 17 de diciembre, por el que se establecen normas aplicables a los pagos directos.

3. Cuando la superficie del pasto presente características que impidan un aprovechamiento total del mismo a consecuencia de la presencia de elementos improductivos, una elevada densidad arbórea y arbustiva (masas de vegetación impenetrable) o afloramientos rocosos, la superficie admisible será la resultante de aplicar un coeficiente que refleje el porcentaje de admisibilidad a nivel de recinto del Sistema de Información Geográfica de Parcelas Agrícolas (SIGPAC). En este caso, la superficie máxima admisible será la superficie del recinto multiplicada por dicho coeficiente. En caso de disconformidad con el coeficiente anterior, el titular del pasto podrá presentar una alegación motivada al SIGPAC.

4. Con independencia de lo señalado en el apartado anterior, cuando el coeficiente de admisibilidad que figure en SIGPAC sea superior al coeficiente real, la entidad local deberá ajustar la superficie adjudicable del pasto en base a este último, siendo responsable del mismo.

5. Los recintos arbustivos o arbolados de los pastos comunales de titularidad pública donde las gramíneas o forrajes herbáceos no son predominantes, se considerarán admisibles para las ayudas de la solicitud única en base a prácticas locales comprobadas de pastoreo tradicional, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) La entidad local deberá tener a fecha de finalización del plazo de presentación de declaraciones una ordenanza de aprovechamiento de los pastos comunales declarados, aprobada por la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente de acuerdo con el artículo 48 de la Ley de Cantabria 4/2000, de 13 de noviembre, de Modernización y Desarrollo Agrario. También se admitirán proyectos de ordenanzas presentadas para su aprobación cuya tramitación no haya caducado y la justificación de las entidades que cuenten con una ordenanza histórica (antigüedad mayor a 50 años).

b) Mantengan una carga ganadera mínima efectiva de 0,2 UGM/ha durante el calendario de aprovechamiento.

No obstante, su admisibilidad estará limitada por el mismo procedimiento de cálculo del coeficiente de admisibilidad del pasto (CAP) que se aplique a los demás tipos de pasto, en los términos que se recogen en el apartado tres.

6. Toda hectárea admisible de pastos deberá cumplir los requisitos legales de gestión y las buenas condiciones agrarias y medioambientales en todo momento a lo largo del año natural, excepto en caso de fuerza mayor o en circunstancias excepcionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 y anexos del Real Decreto 1078/2014, de 20 de diciembre por el que se establecen las normas de la condicionalidad.

SEGUNDO - Pastos medioambientalmente sensibles.

1. Los pastos comunales designados como "medioambientalmente sensibles" por la Dirección General de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático, de acuerdo con el artículo 45.1 del Reglamento (UE) 1307/2013, serán objeto de una protección específica y no se podrán labrar ni roturar. En cualquier caso, tendrán dicha consideración los pastos comunales de titularidad pública ubicados en red natura con práctica local tradicional reconocida.

2. En caso de que la entidad, por sí misma o a través de terceros, incumpla la obligación de no roturar dichas parcelas, se informará de la obligación de reconvertir dicha superficie en pastos permanentes nuevamente antes de que finalice la campaña de solicitud única del año siguiente.

CVE-2021-594

TERCERO.- Contenido de la Declaración.

1. Las entidades titulares de superficie de pasto de titularidad y uso común deberán presentar una declaración gráfica por cada monte del que sean titulares (total o parcial), indicando las adjudicaciones de superficie que hayan realizado para el año 2021. Únicamente formarán parte de la declaración los recintos pertenecientes a pastos y pastizales de titularidad pública y uso común.

Las declaraciones gráficas irán asociadas a los diferentes "recintos ficticios" que declaren las Entidades Locales. En la adjudicación de superficies la Entidad Local emitirá el certificado de adjudicación de superficie correspondiente a cada adjudicatario en el Recinto Ficticio asociado al Monte Comunal y al Municipio donde estén situados los recintos Sigpac que configuran dicho Monte conforme al modelo del anexo II.

2. La declaración presentada por la entidad no podrá ser modificada una vez finalizado el plazo de presentación señalado en el artículo 4, salvo causa debidamente justificada admitida por el director del organismo pagador. Toda modificación de la asignación deberá ser notificada por el representante de la entidad local a aquellos adjudicatarios que se vieran afectados por la misma.

3. No se considerarán admisibles para el pago de las ayudas PAC los recintos afectados por incendios forestales cuya exclusión para el pastoreo haya sido notificada por la Dirección General de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático de acuerdo con el artículo 3.2 de la Orden MED/37/2017, de 4 de septiembre, por la que se establecen las buenas condiciones agrarias y medioambientales y otras obligaciones exigibles por condicionalidad en relación con las ayudas financiadas por los fondos europeos FEADER y FEAGA para la Comunidad Autónoma de Cantabria.

4. Tampoco se considerarán admisibles para los pagos directos aquellas otras superficies afectadas por incendios forestales durante el año natural, en cumplimiento del apartado 4 del artículo 32 del Reglamento (UE) nº 1307/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen normas aplicables a los pagos directos a los agricultores en virtud de los regímenes de ayuda incluidos en el marco de la Política Agrícola Común y por el que se derogan los Reglamentos (CE) nº 637/2008 y (CE) nº 73/2009 del Consejo y el apartado 4 del artículo 14 del Real Decreto 1075/2014, de 19 de diciembre, sobre la aplicación a partir de 2015 de los pagos directos a la agricultura y a la ganadería y otros regímenes de ayuda, así como sobre la gestión y control de los pagos directos y de los pagos al desarrollo rural.

5. En el marco de control administrativo de los expedientes, ante la existencia de duplicidades de recintos en las declaraciones presentadas por las entidades titulares, la Administración determinará el reparto de los mismos a la vista de la documentación obrante en el expediente y previa alegación de las entidades interesadas.

6. Los ganaderos que declaren superficies forrajeras de aprovechamiento en común para las ayudas de la solicitud única, podrán exigir de la Entidad Local que gestiona la adjudicación un reparto proporcional al número de animales efectivamente desplazados por el que se autoriza el aprovechamiento.

CUARTO.- Plazo y lugar de presentación.

1. El plazo de presentación de la declaración de superficies de pasto de titularidad pública y uso común comenzará el día 1 de febrero de 2021 y terminará el 15 de marzo de 2021.

2. La declaración se presentará en la aplicación del Sistema de Gestión de Ayudas (en adelante SGA) de manera telemática, firmada electrónicamente.

3. Formarán parte de la declaración los distintos formularios electrónicos disponibles en la aplicación SGA, cuyo contenido se recoge en el anexo I.

QUINTO.- Efectos de la declaración sobre las ayudas de la PAC.

1. En las solicitudes de ayudas de la PAC no se admitirán declaraciones de superficie que excedan de la superficie asignada individualmente en las correspondientes declaraciones de superficie de pasto permanente de titularidad pública y uso común.

CVE-2021-594

2. La falta de declaración de las entidades titulares dará lugar a que no se admita a los solicitantes de ayudas de la PAC ninguna superficie de pastos de aprovechamiento en común que se localice en terrenos de dicha entidad, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 3.3 de la presente orden.

3. La declaración tendrá validez exclusivamente durante el año 2021 y a los solos efectos de poder determinar la superficie que puede ser declarada por los solicitantes de ayudas de la PAC para dicha campaña.

SEXTO.- Régimen jurídico.

1. Esta declaración se enmarca dentro del procedimiento de concesión de ayudas financiadas por el FEAGA Y FEADER incluidas en la solicitud única para el año 2021, teniendo un carácter de acto de trámite, no susceptible de recurso administrativo, sin perjuicio de que el beneficiario pueda alegar lo que proceda en el recurso contra la resolución de la ayuda de la PAC correspondiente.

2. No obstante, para optar a este tipo de aprovechamientos en los montes de utilidad pública, se deberá acceder a través de las entidades propietarias dentro del Plan de Aprovechamientos de los MUP-2021. Dichas entidades, deberán mantener un control riguroso de las cargas ganaderas y explotaciones, además de abonar el 15% del valor de adjudicación del aprovechamiento al Fondo de Mejoras del monte para ser consideradas como beneficiarias del mismo antes de la resolución de la ayuda, según el artículo 12.2.e de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

3. En todo caso, las cuestiones relativas a la titularidad de los recintos o parcelas serán competencia de la jurisdicción civil.

Santander, 18 de enero de 2021.

El consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente,

Juan Guillermo Blanco Gómez.

CVE-2021-594

ANEXO I

INFORMACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE SUPERFICIES FORRAJERAS DE TITULARIDAD PÚBLICA Y USO EN COMÚN

Datos Generales

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA DECLARACIÓN

Número Declaración
Comunidad Autónoma
Fecha Firma
Fecha Registro
Número Registro

DATOS DE LA AUTORIDAD GESTORA DE PASTO COMUNAL

CIF/NIF
Nombre/Razón Social
Dirección de Notificación
Teléfono
Correo electrónico

REPRESENTANTE LEGAL DE LA AUTORIDAD GESTORA

CIF/NIF
Nombre/Razón Social
Primer Apellido
Segundo Apellido

Pastos Comunales

DATOS DE LOS RECINTOS FICTICIOS

Código Provincia
Provincia
Código Municipio
Municipio
Agregado
Zona
Código Polígono
Código Parcela
Código Recinto
Superficie Bruta
Superficie Neta de Pastos
Número de Recintos
Número de Solicitantes
Denominación Pasto Comunal
MUP
Observaciones

Recintos SIGPAC Pasto Comunal

Código Provincia
Provincia
Código Municipio
Municipio
Agregado
Zona
Código Polígono
Código Parcela

CVE-2021-594

ANEXO I

INFORMACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE SUPERFICIES FORRAJERAS DE TITULARIDAD PÚBLICA Y USO EN COMÚN

Código Recinto
Superficie Bruta
CAP declarado
Superficie Gráfica
Superficie Neta de Pastos
Requiere Alegación al Sigpac

Beneficiarios Pasto Comunal

CIF/NIF Adjudicatario
Nombre/Razón Social
Primer Apellido
Segundo Apellido
%Participación
Carga ganadera
Superficie Neta
Cabezas ovino/caprino
Cabezas bovino 6-24 meses
Cabezas bovino más de 24 meses
Cabezas equino

2021/594

CVE-2021-594

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

CVE-2021-568 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 229, de 27 de noviembre de 2012, de aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Prestación de Servicios en la Guardería Municipal.*

Advertido error por omisión del párrafo final, en el artículo 4. Tarifas, de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Prestación de Servicios en la Guardería Municipal, publicado en el día 27 de noviembre de 2012, se procede a su rectificación mediante su publicación.

Donde dice:

Artículo 4. Tarifas
La cuantía de la Tasa regulada en esta Ordenanza para niños/as de 8 meses a 3 años, queda fijada en las siguientes tarifas:

A. Estancia durante la jornada escolar: del 15 de septiembre al 30 de junio:	
1. Estancia de jornada completa: De 8 a 16 h.	*130 €/mes-32,50 €/semana*
2. Estancia de media jornada de mañana: De 8 a 12,30h	*97,50 €/mes- 24,38 €/semana*
3. Estancia de media jornada de tarde: De 14,30 a 16h	*32,50 €/mes- 8,13 €/semana*
4. Estancia de hora suelta.	*4,00 €/hora*
5. Servicio de comedor:	*30,00 €/mes- 7,50 €/semana*

B. Estancias en Escuela de Verano: Del 1 de Julio al 14 de septiembre:	
1. Estancia de jornada completa: De 8 a 18h .	*175 €/mes-43,75 €/semana*
2. Estancia de media jornada de mañana: De 8 a 12,30h	*97,50 €/mes- 24,38 €/semana*
3. Estancia de media jornada de tarde: De 14,30 a 18h	*75,80 €/mes- 18,96 €/semana*
4. Estancia de hora suelta.	*4,00 €/hora*
5. Servicio de comedor:	*30,00 €/mes- 7,50 €/semana*

Debe decir:

Artículo 4. Tarifas
La cuantía de la Tasa regulada en esta Ordenanza para niños/as de 8 meses a 3 años, queda fijada en las siguientes tarifas:

A. Estancia durante la jornada escolar: del 15 de septiembre al 30 de junio:	
1. Estancia de jornada completa: De 8 a 16 h.	*130 €/mes-32,50 €/semana*
2. Estancia de media jornada de mañana: De 8 a 12,30h	*97,50€/mes- 24,38€/semana*
3. Estancia de media jornada de tarde: De 14,30 a 16h	*32,50 €/mes- 8,13 €/semana*
4. Estancia de hora suelta.	*4,00 €/hora*
5. Servicio de comedor:	*30,00 €/mes- 7,50 €/semana*

CVE-2021-568

B. Estancias en Escuela de Verano: Del 1 de Julio al 14 de septiembre:	
1. Estancia de jornada completa: De 8 a 18h .	*175 €/mes-43,75 €/semana*
2. Estancia de media jornada de mañana: De 8 a 12,30h	*97,50 €/mes- 24,38 €/semana*
3. Estancia de media jornada de tarde: De 14,30 a 18h	*75,80 €/mes- 18,96 €/semana*
4. Estancia de hora suelta.	*4,00 €/hora*
5. Servicio de comedor:	*30,00 €/mes- 7,50 €/semana*

Las tarifas se actualizarán cada ejercicio con un porcentaje mínimo equivalente al IPC, correspondiente al último año, a partir de la entrada en vigor.

Santillana del Mar, 22 de enero de 2021.
El alcalde,
Ángel Rodríguez Uzquiza.

2021/568

CVE-2021-568

AYUNTAMIENTO DE VALDERREDIBLE

CVE-2021-582 *Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Recogida de Basuras.*

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario provisional del Ayuntamiento de Valderredible, el 30 de noviembre de 2020, sobre la modificación de la Ordenanza Fiscal Municipal reguladora de la "Tasa de Basuras", cuyo texto íntegro en su parte dispositiva se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 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.

"Artículo 5.- Cuota tributaria:

2.- Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Recogida de Basuras. Artículo 5º. Queda redactado de la forma siguiente:

"Art. 5. Cuota tributaria. La cuota tributaria será de carácter anual. Las tarifas de la Tasa a que se refiere la presente Ordenanza, serán las siguientes, dependiendo del local o vivienda en que se presente el servicio:

1.- Vivienda unifamiliar: 61,12 euros anuales.

2.- Locales comerciales e industriales: 84,36 euros anuales.

3.- Cafés y bares: 111,99 euros anuales.

4.- Bar-restaurante: 139,58 euros anuales.

5.- Hoteles, casas rurales, residencias y hospedajes en general: 181,35 euros anuales.

6.- Camping, residencias de tercera edad y colonias infantiles: 823,77 euros anuales.

Hospedajes sin restauración: 103,18 euros anuales.

7.- Hospedajes sin restauración: 103,18 euros anuales.

8.- Cualquier otro local de negocio o local destinado a otros usos, no recogidos en los epígrafes anteriores: 255,00 euros".

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 19 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer por los interesados 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 Cantabria, ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, con sede en Santander.

Valderredible, 25 de enero de 2021.
El alcalde,
Luis Fernando Fernández.

2021/582

CVE-2021-582

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE REINOSA

CVE-2021-547 *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía.*

Por Resolución de Alcaldía número 70, de fecha 21 de enero de 2021, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 43 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y Disposición Cuarta de la Instrucción de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de Registros y del Notariado, se ha procedido a delegar en la Sra. concejala Dª. Inmaculada Gómez Terán las competencias atribuidas a esta Alcaldía, para la celebración del matrimonio civil a realizar en este Ayuntamiento el próximo día 22 de enero de 2021 (expte. 2021/114).

Reinosa, 22 de enero de 2021.
El alcalde-presidente,
José Miguel Barrio Fernández.

2021/547

CVE-2021-547

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

CVE-2021-531 *Resolución por la que se abre el plazo de presentación de solicitudes para formar parte de las listas de promoción interna temporal en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Cántabro de Salud. Código convocatoria 06 PIT/2021.*

De conformidad a lo previsto en el apartado 10.7 del Acuerdo de Promoción Interna Temporal (BOC 39, de 24/02/2006), esta Dirección Gerencia,

RESUELVE

1.- Apertura.

Proceder a la apertura anual del plazo de presentación de solicitudes para formar parte de las listas de promoción interna temporal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, así como para incorporación de méritos y/o modificación de opción de Centro.

2.- Presentación de solicitudes.

2.1. El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales contados a partir del siguiente a la fecha de la publicación de la presente Resolución.

La solicitud (Anexo I) se podrá obtener a través de la Intranet corporativa (Vindionet) o de la web del Servicio Cántabro de Salud (www.scsalud.es).

Las solicitudes se dirigirán al director gerente del Servicio Cántabro de Salud y podrán presentarse en la dirección gerencia del Servicio Cántabro de Salud y en las gerencias de Atención Primaria y Especializada o por cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 y concordantes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2.2. Junto con la solicitud conforme al modelo normalizado previsto en el Anexo I, los solicitantes deberán aportar:

a) La Relación de Méritos conforme al modelo normalizado previsto en el Anexo III.

La Relación de Méritos (Anexo III) se podrá obtener a través de la Intranet corporativa (Vindionet) o de la web del Servicio Cántabro de Salud (www.scsalud.es), mediante el programa informático habilitado al efecto. Para cumplimentar dicha Relación se dispone de una Guía de Usuario publicada también en la intranet corporativa y la web. Dicha guía contiene las instrucciones para una correcta cumplimentación de la Relación de Méritos.

Los solicitantes contarán con la opción de consultar su Curriculum en el cual podrán ver todos los méritos que hayan presentado en alguna convocatoria de bolsa de trabajo carrera profesional o promoción interna temporal, y seleccionar aquellos que deseen adjuntar a la correspondiente Relación de Méritos.

b) La documentación acreditativa de los méritos.

c) El certificado de servicios prestados en instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud. No es necesario presentar certificado de los servicios prestados en el SCS o al INSALUD de Cantabria.

CVE-2021-531

2.3. De conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, si la documentación regulada en los apartados 2.2.b) y 2.2.c) ha sido entregada con anterioridad y obra en cualquier órgano o unidad de la Administración, no será preciso presentarla. No obstante, a efectos de su valoración en la presente convocatoria, deberá cumplimentarse el Anexo V haciendo constar la fecha y el órgano o dependencia donde fueron entregados.

Si la persona interesada se opone expresamente a la consulta por parte de la Administración, deberá aportar el documento acreditativo correspondiente, siendo la no aportación de éste causa para requerirle de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68.1 y 73.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas.

2.4. Aquellos que ya formen parte de las listas de Promoción Interna Temporal, únicamente deberán aportar, en el modelo correspondiente de "Incorporación de méritos y modificación de opción de Centro" (Anexo II), aquellos méritos que no aportaron en la convocatoria anterior y/o los que se hayan generado desde la publicación de la convocatoria anterior hasta el día inmediatamente anterior a la publicación de la presente convocatoria, es decir, desde el 16 de enero de 2020 hasta el día anterior de la publicación de esta Resolución.

Asimismo, quienes ya formen parte de las listas de Promoción Interna Temporal, que deseen modificar su opción a Centro en las mismas, deberán hacer constar en el modelo correspondiente "Incorporación de méritos y modificación de opción de Centro" (Anexo II), todos los Centros para los que ejerzan opción.

Los anexos citados pueden obtenerse a través de la web del SCS (www.scsalud.es).

3.- Requisitos de los aspirantes.

Podrá formar parte de las listas de promoción interna temporal el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en el apartado 8 del Acuerdo de promoción interna temporal y que son los siguientes:

a) Tener la condición de personal estatutario fijo del SCS en situación de servicio activo.

b) Haber prestado servicios como personal estatutario fijo durante, al menos dos años en la categoría estatutaria de procedencia.

c) Ostentar la titulación requerida.

d) Todos los requisitos establecidos en las normas anteriores deberán poseerse en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y gozar de los mismos durante todo el proceso selectivo y durante la vigencia de las listas de selección de promoción interna temporal.

4.- Méritos valorables.

Los méritos admisibles y valorables serán únicamente los causados hasta el día inmediatamente anterior a la fecha de la publicación de esta convocatoria, siempre que se acrediten en el plazo de presentación de las solicitudes.

La acreditación de los méritos alegados requerirá la incorporación de documentos originales sin perjuicio de la compulsa que, sobre las fotocopias, sea realizada por el personal autorizado o por la Administración que haya expedido el documento.

A efectos de considerar presentada en plazo la documentación relativa a servicios prestados, será suficiente la aportación, dentro del plazo de presentación de solicitudes, de la petición de certificación al órgano competente.

5.- Procedimiento de elaboración de las listas.

Los listados de aspirantes a promoción interna temporal se elaborarán por orden de la puntuación que resultará de la aplicación del baremo establecido que figura como Anexo IV.

Una vez realizada la baremación, se publicarán las listas provisionales por categorías en los tablones de anuncios de la Dirección Gerencia del SCS y de los Centros de Gestión, incluyendo relación de aspirantes admitidos con su puntuación y orden de prelación, así como de los excluidos, indicando la causa de su exclusión.

CVE-2021-531

Contra los listados provisionales, los interesados podrán formular reclamación ante la Dirección Gerencia del SCS en el plazo de 10 días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de publicación.

Resueltas las reclamaciones, se publicarán las listas definitivas en la forma prevista para las provisionales.

Contra las listas definitivas, los aspirantes podrán presentar recurso de alzada ante la consejera de Sanidad, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la fecha de su publicación.

Contra esta Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Sanidad en el plazo de un mes, en los términos previstos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Santander, 21 de enero de 2021.

La directora gerente del Servicio Cántabro de Salud,

Celia Gómez González.

CVE-2021-531

ANEXO I -SOLICITUD

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE SANIDAD

SCS

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO DE ENTRADA

SOLICITUD DE ADMISIÓN A LISTAS DE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL

IDENTIFICACIÓN Interesado

CÓDIGO CONVOCATORIA: /

N.I.F. o Pasaporte/T. Residente	1º Apellido	2º Apellido	Nombre
–			

Tipo de Vía	Nombre Vía Pública	Nº	Bloque	Portal	Escalera	Piso	Puerta

Población	Provincia	Comunidad	Nacionalidad

Fecha de Nacimiento	Código Postal	Teléfono 1	Teléfono 2
/ /			

INFORMACIÓN ADICIONAL

CATEGORÍA A LA QUE OPTA :

CENTRO AL QUE OPTA

- 11.10 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA SANTANDER-LAREDO
- 11.11 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA TORRELAVEGA-REINOSA
- 11.12 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA "061"
- 11.20 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL UNIVERSITARIO "MARQUES DE VALDECILLA"
- 11.21 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL COMARCAL SIERRALLANA
- 11.22 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL COMARCAL LAREDO

DECLARACIÓN

El abajo firmante solicita ser admitido en el proceso selectivo a que se refiere la presente instancia y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne las condiciones exigidas en la convocatoria citada, comprometiéndose a aportar documentalmente todos los datos en el momento en el que se le requieran.

Lo que firmo en Santander a de de

Firma del interesado

ILMO. SR. DIRECTOR GERENTE DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

Los datos contenidos en esta solicitud podrán ser mecanizados para su tratamiento por esta Dirección de Gerencia. Según LOPD 15/1999 del 13 de Diciembre, Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los mismos, dirigiéndose al responsable del fichero: Dirección de Gerencia del S° Cantabro de Salud, Avda. Cardenal Herrera Oria s/n (39011-Santander) a través del Servicio de Selección y Provisión.

AVDA. CARDENAL HERRERA ORIA, SN 39011 SANTANDER TEL.: 942 20 27 70 FAX: 942 20 27 73

CVE-2021-531

ANEXO II- SOLICITUD DE INCORPORACIÓN DE MÉRITOS Y MODIFICACIÓN DE OPCIÓN DE CENTRO

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE SANIDAD

SERVICIO CANTABRO DE SALUD SCS

Espacio reservado para el sello de entrada

SOLICITUD DE INCORPORACIÓN DE MÉRITOS Y MODIFICACIÓN DE OPCIÓN DE CENTRO DE LAS LISTAS DE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL

IDENTIFICACIÓN Interesado

CÓDIGO CONVOCATORIA: ☐ PIT / ☐

N.I.F. o Pasaporte/T. Residente	1º Apellido	2º Apellido	Nombre
☐ – ☐			

Tipo de Vía	Nombre Vía Pública	Nº	Bloque	Portal	Escalera	Piso	Puerta

Población	Provincia	Comunidad (código / Nombre de la Comunidad Autónoma)	Nacionalidad (código / Nacionalidad)

Fecha de Nacimiento	Código Postal	Teléfono 1	Teléfono 2
☐/☐/☐			

INFORMACIÓN ADICIONAL

CATEGORÍA A LA QUE OPTA : (código) (Nombre completo de la Categoría a la que opta)

CENTRO AL QUE OPTA (marque TODOS los centros a los opta)

11.10 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA SANTANDER-LAREDO	☐
11.11 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA TORRELAVEGA-REINOSA	☐
11.12 GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA "061"	☐
11.20 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL UNIVERSITARIO "MARQUES DE VALDECILLA"	☐
11.21 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL COMARCAL SIERRALLANA	☐
11.22 GERENCIA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA HOSPITAL COMARCAL LAREDO	☐

DECLARACIÓN

El abajo firmante solicita se añada la documentación a la solicitud inicial y/o tengan en cuenta las modificaciones efectuadas, tanto de los datos como de los centros y DECLARA que son ciertos los datos consignados en la presente instancia y que reúne las condiciones exigidas en la convocatoria citada, comprometiéndose a aportar documentalmente todos los datos en el momento en el que se le requieran.

Lo que firmo en Santander a ____ de _____ de ____

Firma del interesado

ILMO. SR. DIRECTOR GERENTE DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD

Los datos contenidos en esta solicitud podrán ser mecanizados para su tratamiento por esta Dirección de Gerencia. Según LOPD 15/1999 del 13 de Diciembre, Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los mismos, dirigiéndose al responsable del fichero: Dirección de Gerencia del Sº Cantabro de Salud, Avda. Cardenal Herrera Oria s/n (39011-Santander) a través del Servicio de Seleccion y Provision.

AVDA. CARDENAL HERRERA ORIA, S/N 39011 SANTANDER TEL.: 942 20 27 70 FAX: 942 20 27 73

CVE-2021-531

ANEXO III
RELACIÓN DE MÉRITOS

GOBIERNO de CANTABRIA

SCS

RELACIÓN DE MERITOS PARA LA CATEGORIA

DATOS PERSONALES			
N.I.F.	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE

ACTIVIDAD DISCENTE					
Descripción	Entidad Organizadora	Creditos	Horas	Fecha Finalización	Debe acreditarse

ANEXO IV. BAREMO

MÉRITOS PROFESIONALES

Código	Mérito	Valoración
A.1	Por cada mes de servicios prestados en los Servicios de Salud en la categoría a la que se opta	0,6 puntos/mes
A.2	Por cada mes de servicios prestados en Los Servicios de Salud en distinta categoría a la que se opta	0,3 puntos/mes

Puntuación máxima "Méritos Profesionales"	80 puntos

MÉRITOS ACADÉMICOS

Código	Mérito		Valoración
B.1	Realización de cursos directamente relacionados con las funciones de la categoría a la que se opta y que reúnan alguno de los requisitos siguientes:	B.1.1. Que hayan sido impartidos por la Administración Pública u organismos dependientes de la misma	0,02 puntos/hora
		B.1.2. Que lo hayan sido por otras entidades distintas a las anteriores, siempre que haya existido participación de la Administración Pública o de los organismos dependientes de la misma a través de cualquier tipo de colaboración	
		B.1.3. Que hayan sido impartidos por Sociedades Científicas de la especialidad, acreditados por la Comisión Nacional de la Especialidad	
		B.1.4. Que hayan sido declarados de interés científico o sanitario por cualquier Administración Pública	

Puntuación máxima "Méritos Académicos"	20 puntos

CVE-2021-531

ANEXO V

AUTORIZACIÓN PARA RECABAR DOCUMENTACIÓN

AUTORIZO a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a recabar en mi nombre los datos relativos a la documentación entregada con anterioridad en cualquier Administración, haciendo constar la fecha y el órgano en que fue entregada

DATOS PERSONALES			
DNI	NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2

DOCUMENTACIÓN PRESENTADA	FECHA DE PRESENTACIÓN	ÓRGANO O DEPENDENCIA (indicar también el tipo de proceso: carrera, bolsa, promoción interna temporal...)

FECHA:	
FIRMA	

SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.

2021/531

CVE-2021-531

AYUNTAMIENTO DE GURIEZO

CVE-2021-560 *Apertura del plazo de presentación de solicitudes para la cobertura de los cargos de Juez de Paz titular y sustituto.*

Habiéndose comunicado por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria la finalización de los cargos de Juez de Paz titular y del Juez de Paz sustituto del Municipio de Guriezo, el próximo día 8 de mayo de 2021, por el transcurso del plazo por el que fueron nombrados, quedando vacantes dichos cargos.

Ante lo cual, se concede el plazo de veinte días a partir del día siguiente al de la publicación en el BOC, con el fin de que todas aquellas personas que, reuniendo las condiciones necesarias, deseen ser nombrados para estos cargos, conforme al Reglamento de los Jueces de Paz de 7 de junio de 1995 (Boletín Oficial del Estado de 13 de julio), presenten la solicitud correspondiente en las oficinas municipales.

Los interesados deberán reunir las condiciones previstas en el Reglamento de los Jueces de Paz de 7 de junio de 1995 y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

— Los vecinos/as de este Municipio que estén interesados/as en el cargo, que reúnan las condiciones legalmente establecidas y no incurran en las causas de incompatibilidad previstas en el Reglamento de Jueces de Paz, de 7 de junio de 1995, en la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1 de julio de 1995, así como en el artículo 127.1 de la Constitución, presentarán en la Secretaría de este Ayuntamiento, solicitud por escrito en el plazo de quince días, a partir del día siguiente a la publicación del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de Cantabria, dirigido a la Alcaldía, acompañada de los siguientes documentos:

a) Fotocopia del DNI compulsada.

b) Declaración responsable en la que consten los siguientes extremos:

— No haber sido procesado, inculpado o condenado, salvo que se haya obtenido el sobreseimiento, la absolución o la rehabilitación.

— Que no está procesado o inculpado por delito doloso.

— Que está en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

— Que es español, mayor de edad, no está impedido física o psíquicamente para la función judicial y que va a residir en esta localidad, salvo autorización de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.

— Que no está incurso en ninguna de las causas de incapacidad, incompatibilidad o prohibición previstas en los arts. 389 a 397 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ante las dudas que se susciten la Alcaldía podrá requerir la presentación de documento idóneo que acredite los extremos anteriores, sin perjuicio de la responsabilidad a que hubiere lugar.

— Reunir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial para ingreso en la carrera judicial.

— Actividad profesional a la que se dedica.

— Edad del solicitante.

— No pertenecer a ningún partido político.

— Deber de residir en la población donde tenga su sede el Juzgado de Paz.

— Actividad y profesión a la que se dedica.

En la Secretaría del Ayuntamiento puede ser examinado el expediente y recabar la información que se precise.

CVE-2021-560

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

En el supuesto de no haber solicitudes, el Pleno del Ayuntamiento de Guriezo, elegirá libremente de conformidad con lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los artículos correspondientes del Reglamento de Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Guriezo, 21 de enero de 2021.

La alcaldesa,

María Dolores Rivero Alonso.

2021/560

CVE-2021-560

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

CVE-2021-564 *Corrección de errores al Decreto 89/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a los cuerpos docentes, dentro de las tasas adicionales previstas en el artículo 19 Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.*

Apreciado error en el al Decreto 89/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a los cuerpos docentes, dentro de las tasas adicionales previstas en el artículo 19 Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 22987 párrafo tercero del artículo 3. Convocatoria de procesos selectivos.

Donde dice:

Las 84 plazas correspondientes al Cuerpo de Maestros se convocarán en 2022 junto con las 10 plazas del mismo cuerpo de la oferta de empleo de 2019 determinada en el Decreto 226/2019, de 6 de diciembre (BOC de 16 de diciembre) y las 164 correspondientes a la oferta de empleo de 2020 determinada en el Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a la tasa de reposición de los Cuerpos Docentes.

Debe decir:

Las 84 plazas correspondientes al Cuerpo de Maestros se convocarán en 2022 junto con las 10 plazas del mismo cuerpo de la oferta de empleo de 2019 determinada en el Decreto 226/2019, de 6 de diciembre (BOC de 16 de diciembre) y las 143 correspondientes a la oferta de empleo de 2020 determinada en el Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a la tasa de reposición de los Cuerpos Docentes.

Santander, 21 de enero de 2021.

El director general de Personal Docente y Ordenación Académica,

Francisco Javier Gutiérrez Herrador.

2021/564

CVE-2021-564

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

CVE-2021-565 *Corrección de errores al Decreto 90/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a la tasa de reposición de los Cuerpos Docentes.*

Apreciado error en el Decreto 90/2020, de 3 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 correspondiente a la tasa de reposición de los Cuerpos Docentes publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 239, de 14 de diciembre de 2020, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 22984, párrafo tercero y quinto.

Donde dice:

Aplicando dicho procedimiento de cálculo, en la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria la tasa de reposición asciende a 164 plazas.

En consonancia con lo anterior, teniendo en cuenta las necesidades del personal docente derivadas de las exigencias del desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y respetando la tasa de reposición de efectivos fijada en la normativa básica del Estado, procede aprobar la Oferta de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria correspondiente a los cuerpos docentes para el año 2020 que asciende a 164 plazas y autorizar la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos.

Debe decir:

Aplicando dicho procedimiento de cálculo, en la administración educativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria la tasa de reposición asciende a 143 plazas.

En consonancia con lo anterior, teniendo en cuenta las necesidades del personal docente derivadas de las exigencias del desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y respetando la tasa de reposición de efectivos fijada en la normativa básica del Estado, procede aprobar la Oferta de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria correspondiente a los cuerpos docentes para el año 2020 que asciende a 143 plazas y autorizar la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos.

En la página 22984 y 22985, artículo 2. Cuantificación de la Oferta de Empleo Público del año 2020 correspondiente a cuerpos docentes.

Donde dice:

La Oferta de Empleo Público del año 2020 correspondiente a cuerpos docentes se cuantifica en 164 plazas del cuerpo de Maestros.

Debe decir:

La Oferta de Empleo Público del año 2020 correspondiente a cuerpos docentes se cuantifica en 143 plazas del cuerpo de Maestros.

Santander, 21 de enero de 2021.

El director general de Personal Docente y Ordenación Académica,

Francisco Javier Gutiérrez Herrador.

2021/565

CVE-2021-565

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE CAMPOO DE YUSO

CVE-2021-595 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021 y plantilla de personal. Expediente 641896Y.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Campoo de Yuso para el ejercicio 2021, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, 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 artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

	ESTADO DE GASTOS	
Capítulo	**Descripción**	**2021**
1	GASTOS DE PERSONAL	199.934,67
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	527.732,10
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	46.620,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	79.925,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Gastos	**854.211,77**

	ESTADO DE INGRESOS	
Capítulo	**Descripción**	**2021**
1	IMPUESTOS DIRECTOS	385.857,21
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	12.141,46
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	109.537,30
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	314.675,80
5	INGRESOS PATRIMONIALES	2.000,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	30.000,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Ingresos	**854.211,77**

CVE-2021-595

Se publica asimismo la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ESTA ENTIDAD
(artículo 168.1.c) del TRLRHL)

a) PLAZAS DE FUNCIONARIOS:
1. Con Habilidad Nacional:
1.1. Secretario-Interventor: 1 Plaza.
Grupo A: Subgrupos A1.
Nivel Complemento Destino: 26.
2. Escala Administración General:
2.1. Subescala: Auxiliar: 1 Plaza.
Grupo C: Subgrupo C2.
Nivel Complemento Destino: 18.
3. Escala Administración Especial:
3.1. Subescala: Servicios Especiales: 1 Plaza.
Personal de Oficios.
Grupo: E.
Nivel Complemento Destino: 14.

b) PLAZAS DE PERSONAL LABORAL FIJO:
1. Operario de Servicios Múltiples: 1 Plaza (VACANTE).

c) PLAZAS DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL:
1. Encargado Biblioteca Virtual: 1 Plaza.

d) MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN CON DEDICACIÓN PARCIAL:
1. Concejal Medio Ambiente, Acuerdo Pleno 05/07/2019.

Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, por los legitimados del artículo 170.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, con arreglo a los motivos de su número 2, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

La Costana, Campoo de Yuso, 25 de enero de 2021.
El alcalde,
Eduardo Ortiz García.

2021/595

CVE-2021-595

AYUNTAMIENTO DE PESAGUERO

CVE-2021-590 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Pesaguero para el ejercicio 2021, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, 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 artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

	Estado de Gastos	
Capítulo	**Descripción**	**Importe Consolidado**
1	GASTOS DE PERSONAL	101.516,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	137.275,00
3	GASTOS FINANCIEROS	167,50
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	30.700,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	10.500,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	7.300,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
	Total Presupuesto	**287.458,50**

	Estado de Ingresos	
Capítulo	**Descripción**	**Importe Consolidado**
1	IMPUESTOS DIRECTOS	110.900,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	6.000,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	32.740,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	137.818,50
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	**287.458,50**

CVE-2021-590

Plantilla de Personal de Ayuntamiento de Pesaguero

A) Funcionario de Carrera número de plazas

Denominación del puesto, número de plazas, grupo, escala, subescala, categoría, observaciones

Con Habilitación de Carácter Nacional: Secretaria- Intervención, nivel 24

B) Personal Laboral Fijo número plazas

Denominación del puesto, número de plazas, observaciones

Fijo: Operario de Servicios Públicos. vacante

Indefinido: Auxiliar Administrativo a tiempo parcial

C) Personal Laboral Eventual número plazas

Denominación del puesto, número de plazas, observaciones

D) Personal Laboral Temporal

Auxiliar Administrativo a tiempo parcial

Operario de cometidos múltiples a tiempo completo

Resumen

Total Funcionarios Carrera: número de plazas 1

Total Personal Laboral: número de plazas 2

Total Personal Laboral Eventual: número de plazas 0

RELACIÓN DE CARGOS ELECTIVOS DE ESTE AYUNTAMIENTO QUE PERCIBEN RETRIBUCIONES A CARGO DEL PRESUPUESTO GENERAL.

EJERCICIO 2021

CARGO: ALCALDE: ENRIQUE SABARIS CONDE.

Establecer a favor de D. ENRIQUE SABARIS CONDE, que desempeña sus funciones en régimen de dedicación parcial, las retribuciones que a continuación se relacionan, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre, y darles de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Retribuciones brutas: 13.860 euros anuales distribuidos en 14 pagas.

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

Pesaguero, 25 de enero de 2021.

El alcalde,

Enrique Sabaris Conde.

2021/590

CVE-2021-590

AYUNTAMIENTO DE UDÍAS

CVE-2021-591 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021.*

Aprobado definitivamente el presupuesto municipal del Ayuntamiento para el año 2021 y comprensivo aquel del límite de gasto no financiero, presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral y masa salarial del personal laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen.

1º. Aprobar el límite de gasto no financiero en un total de 881.164,00 euros.

2º. Publicar el resumen del presupuesto en capítulos con el siguiente detalle:

CVE-2021-591

	Estado de Gastos	
Capítulo	**Descripción**	**Importe**
Capítulo 1	Gastos de Personal	335.206,00
Capítulo 2	Gastos en bienes corrientes y servicios	362.041,00
Capítulo 3	Gastos financieros	2.502,00
Capítulo 4	Transferencias corrientes	52.912,00
Capítulo 5	Fondo de contingencia y otros imprevistos	50.000,00
Capítulo 6	Inversiones reales	78.502,00
Capítulo 7	Transferencias de capital	1,00
	Total Gastos No Financieros	**881.164,00**
Capítulo 8	Activos financieros	0,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	33.000,00
	Total Gastos financieros	**33.000,00**
	Total Presupuesto de Gastos	**914.164,00**

	Estado de Ingresos	
Capítulo	**Descripción**	**Importe**
Capítulo 1	Impuestos directos	274.700,00
Capítulo 2	Impuestos indirectos	25.000,00
Capítulo 3	Tasas y otros ingresos	187.268,00
Capítulo 4	Transferencias corrientes	350.381,00
Capítulo 5	Ingresos patrimoniales	76.808,00
Capítulo 6	Enajenación de inversiones reales	2,00
Capítulo 7	Transferencias de capital	2,00
	Total Ingresos No Financieros	**914.161,00**
Capítulo 8	Activos financieros	1,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	2,00
	Total Ingresos Financieros	**3,00**
	Total Presupuesto de Ingresos	**914.164,00**

CVE-2021-591

3º. Publicar la plantilla de personal para el año 2021.

PLANTILLA DE PERSONAL

Personal funcionario

Puesto de trabajo	Grupo/ subgrupo	Dotación	Situación
Secretario Interventor funcionario de administración local con carácter nacional	A1/A2	1	Acumulación
Auxiliar administrativo	C2	1	1 cubierta

Personal laboral

Puesto de trabajo	Dotación	Situación
Auxiliar administrativo	1	Vacante Cubierta con Indefinido
Oficial de mantenimiento	1	Vacante
Peón cometidos múltiples	1	Vacante
Administrativo	1	Indefinido
Jardinero (subrogado por convenio colectivo)	1	Obra o servicio determinado

4º. Publicar la masa salarial bruta para el personal laboral no incluido en los programas de empleo asciende a 59.724,00 euros.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobados por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Pumalverde, 25 de enero de 2021.
El alcalde,
Fernando Fernández Sampedro.

2021/591

CVE-2021-591

CONCEJO ABIERTO DE CAMESA

CVE-2021-550 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2020.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Camesa 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 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	4.362,00
4	Transferencias corrientes	1.250,00
5	Ingresos patrimoniales	0,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00
7	Transferencias de capital	25.000,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS	**30.612,00**

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	4.910,00
3	Gastos financieros	80,00
4	Transferencias corrientes	622,00
6	Inversiones reales	25.000,00
7	Transferencias de capital	0,00
8	Activos financieros	0,00
9	Pasivos financieros	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	**30.612,00**

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.

Camesa, 31 de diciembre de 2020,
El presidente,
Raúl Calderón Fernández.

2021/550

CVE-2021-550

CONCEJO ABIERTO DE CIGÜENZA

CVE-2021-540 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación de créditos 1/2020.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Cigüenza, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de enero de 2021, el expediente de modificación de créditos nº 01/2020, conforme a lo dispuesto en el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, dicho expediente se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

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

Cigüenza, 21 de enero de 2021.

El presidente,

José Antonio Díaz Bueno.

2021/540

CVE-2021-540

JUNTA VECINAL DE TOÑANES

CVE-2021-548 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2021.*

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de fecha 14 de enero de 2021, el presupuesto general de esta Entidad Local Menor, para el ejercicio 2021, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones.

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

Toñanes, 14 de enero de 2021.

El presidente,

Óscar Sañudo Olmo.

2021/548

CVE-2021-548

JUNTA VECINAL DE UDALLA

CVE-2021-534 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2020.*

La Junta Vecinal de Udalla, reunida en sesión celebrada el día 23 de diciembre de 2020, aprobó inicialmente el presupuesto para el año 2020 junto con las bases de ejecución, quedando expuesto al público dicho expediente por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, a efectos de que los interesados legítimos puedan examinar el expediente y presentar reclamaciones ante la Junta, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 169 y 170 del RD Leg. 2/2004. De no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado.

Udalla, 23 de diciembre de 2020.
El presidente,
Ángel Cuero Ruiz.

2021/534

CVE-2021-534

CONCEJO ABIERTO DE VILLASUSO DE ANIEVAS

CVE-2021-539 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2021.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general de la Entidad Local Menor de Villasuso de Anievas para el ejercicio 2021, 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 Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el mismo por capítulos.

EJERCICIO 2021

PREVISIONES DE INGRESOS		
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Impuestos directos	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00
3	Tasas y otros ingresos	7.000,00
4	Transferencias corrientes	0.00
5	Ingresos patrimoniales	1.600,00
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	**8.600,00**

PREVISIONES DE GASTOS		
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
1	Gastos de personal	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	8.540,00
3	Gastos financieros	60,00
4	Transferencias corrientes	0,00
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	**8.600,00**

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.

Villasuso de Anievas, 22 de enero de 2021.
El presidente,
José Ramón Gómez Cabrillo.

2021/539

CVE-2021-539

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2021-566 *Aprobación y exposición pública de la matrícula fiscal de las Tasas por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local con Mercados Ambulantes en el Exterior del Mercado de la Esperanza y México, Frutas y Verduras, para el mes de febrero de 2021, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por Resolución de la Dirección de Ingresos Públicos Municipales se aprobó la matrícula fiscal de la Tasas por Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local para el mes febrero de 2021, en los siguientes términos:

— MERCADILLOS AMBULANTES, la citada matrícula consta de 265 recibos, por importe de CUATRO MIL QUINCE euros Y OCHENTA Y DOS CÉNTIMOS (4.015,82 euros).

— MERCADILLO FRUTAS Y VERDURAS, la citada matrícula consta de 12 recibos por importe de MIL VEINTIDÓS euros Y CINCUENTA Y OCHO CÉNTIMOS (1.022,58 euros).

PERIODO DE INGRESO: Del 1 de febrero de 2021 al 31 de marzo de 2021.

Transcurrido este plazo, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para conocimiento de los legítimos interesados significando que dicho documento estará a disposición de los contribuyentes en las oficinas del Servicio de Gestión Tributaria, donde podrán examinarlo durante el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, pudiendo interponer recurso de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública, como previo al contencioso-administrativo.

Santander, 22 de enero de 2021.
La directora de Ingresos Públicos Municipales,
Susana Losada López.

2021/566

CVE-2021-566

4.4.OTROS

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2021-533 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos y otros Ingresos de Derecho Público. Expediente 4080/2020.*

El Pleno del Ayuntamiento de Reocín, en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de enero de 2021, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza de Gestión, Recaudación e Inspección de los Tributos y otros Ingresos de Derecho Público.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Reocín, 20 de enero de 2021.
El alcalde,
Pablo Diestro Eguren.

2021/533

CVE-2021-533

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN

CVE-2021-535 *Aprobación inicial y exposición pública de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. Expediente 4079/2020.*

El Pleno del Ayuntamiento de Reocín, en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de enero de 2021, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Reocín, 20 de enero de 2021.
El alcalde,
Pablo Diestro Eguren.

2021/535

CVE-2021-535

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

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

DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA

CVE-2021-439 *Resolución por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 18 de febrero de 2020, por la que se convocan las ayudas a la mejora de la producción y comercialización de la miel para el ejercicio 2020.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.3 de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 18 de febrero de 2020, por la que se convocan las ayudas a la mejora de la producción y comercialización de la miel para el ejercicio 2020, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de subvenciones de Cantabria, y en atención a las funciones atribuidas a la Secretaría General en el artículo 70.2 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se ordena la publicación en el BOC, de las subvenciones concedidas por Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de fecha 17 de julio de 2020.

Dichas subvenciones, convocadas mediante la citada Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 18 de febrero de 2020, tienen por objeto el fomento de la apicultura en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, especialmente apoyando las medidas de lucha contra las agresiones y enfermedades de las colmenas y facilitando el desarrollo de la trashumancia.

Los beneficiarios de esta ayuda, cuya subvención concedida ha sido superior a 3.000 euros son:

APELLIDOS, NOMBRE	DNI	AYUDA (€)
APICOLA TEJEDOR, S.C.	****8597*	7.548,79 €
BARQUIN SAINZ, MANUEL	***2463**	4.349,90 €
CUEVAS GAIPO, MARIA TERESA	***3322**	3.086,93 €
GOMEZ ESPINA, MARIA ANGELES	***2240**	4.597,28 €
SAIZ COSSIO, MANUEL JESUS	***1970**	3.042,00 €
APICOLA COBO DIEGO, S.C.	****7066*	4.495,16 €
BERZOSA ARANGUEZ, CARLOS	***8976**	3.067,64 €
SAINZ-MAZA SAINZ-MAZA, JESUS	***7024**	5.959,83 €

El gasto total de la ayuda ha sido financiado con cargo a los Fondos Europeos FEAGA disponibles al efecto, así como a la aplicación presupuestaria 05.04.412B.771 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2020, con una disponibilidad total de 58.143,11 euros.

Santander, 20 de enero de 2021.
La directora general de Ganadería,
Beatriz Fernández Quintana.

2021/439

CVE-2021-439

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

DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA

CVE-2021-440 *Resolución por la que se acuerda la publicación de las subvenciones concedidas al amparo de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 3 de junio de 2020, por la que se convoca una prima de polinización destinada a los titulares de explotaciones apícolas de Cantabria para el año 2020.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.4 de la Orden MED/22/2018, de 20 de abril, por la que se establecen las bases de una prima de polinización destinada a los titulares de explotaciones apícolas de Cantabria, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y en atención a las funciones atribuidas a la Secretaría General en el artículo 70.2 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se ordena la publicación en el BOC de las subvenciones concedidas por Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de fecha 12 de noviembre de 2020.

Dichas subvenciones, convocadas mediante la citada Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente de 3 de junio de 2020, tienen por objeto favorecer el sostenimiento de las colmenas en base a su importante papel en la función polinizadora y de aprovechamiento de recursos naturales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Los beneficiarios de esta ayuda, cuya subvención concedida ha sido superior a 3.000 euros, son:

APELLIDOS, NOMBRE	DNI	AYUDA (€)
APICOLA COBO DIEGO, S.C.	****7066*	11.000,00 €
APICOLA TEJEDOR, S.C.	****8597*	11.000,00 €
BARQUIN SAINZ, MANUEL	***2463**	5.500,00 €
BERZOSA ARANGUEZ, CARLOS	***8976**	5.170,00 €
BRAÑAOSARIA, S.L.	****5319*	5.500,00 €
CUEVAS GAIPO, MARIA TERESA	***3322**	3.146,00 €
GOMEZ ESPINA, MARIA ANGELES	***2240**	5.500,00 €
SAINZ-MAZA SAINZ-MAZA, JESUS	***7024**	5.500,00 €
SAIZ COSSIO, MANUEL JESUS	***1970**	5.500,00 €
SAN EMETERIO CRESPO, MARIO	***3897**	3.300,00 €
VARONA ARAMBURU, RUBEN	***4009**	5.500,00 €

El gasto total de la ayuda ha sido financiado con cargo a la aplicación presupuestaria 05.04.412B.771 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2020, que incluía una disponibilidad máxima de 90.000 euros.

Santander, 20 de enero de 2021.
La directora general de Ganadería,
Beatriz Fernández Quintana.

2021/440

CVE-2021-440

AYUNTAMIENTO DE CAMARGO

CVE-2021-552 *Concesión de subvención directa. Expediente SEC/1617/2020.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.4 de la Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Camargo, publicada en el BOC núm. 176 de 11 de septiembre de 2012, se hace público que por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 20/01/2021, se ha aprobado la concesión de la siguiente subvención directa:

— Entidad beneficiaria: ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES Y EMPRESARIOS DE CAMARGO (ACEARCA).

— CIF: G39092515.

— Importe de la Subvención: 56.250,00.

— Partida presupuestaria: 920 480 02 "REACTIVA CAMARGO".

— Concepto: DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA "BONO CONSUMO CAMARGO".

Camargo, 22 de enero de 2021.

La alcaldesa,

Esther Bolado Somavilla.

2021/552

CVE-2021-552

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2021-484 *Concesión de licencia de primera ocupación para 8 viviendas adosadas en calle Río Cabañas, 5. Expediente 4752/2020.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 190.2 y 193 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, en su redacción dada por la Ley 6/2010, de 30 de julio, se hace público la concesión de la licencia de primera ocupación de un inmueble, cuyos datos se consignan a continuación:

Órgano: Junta de Gobierno Local.

Fecha de la concesión: 14 de enero de 2021.

Promotor: BALCONES DE ORUÑA, SL.

NIF: ***8228**.

Domicilio: Bº Rolisas, 11 C (Ferrallas Hipremón).

39313 POLANCO.

Descripción de la obra: 8 viviendas adosadas.

Ubicación: C/ Río Cabañas, 5, 39011 GUARNIZO.

Contra este acuerdo, que es definitivo en la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo ha dictado o bien impugnarlo directamente ante un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander en el plazo de dos meses, computándose los plazos para recurrir a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC y todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente.

En el caso de haber interpuesto recurso de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso interpuesto.

Astillero, 19 de enero de 2021.

El alcalde,

Javier Fernández Soberón.

2021/484

CVE-2021-484

AYUNTAMIENTO DE CORVERA DE TORANZO

CVE-2021-537 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de nave para almacén agrícola en la parcela 211 del polígono 5 en Ontaneda.*

Por D. Jesús Gómez López, se ha presentado en este Ayuntamiento solicitud de construcción en suelo rústico para la "construcción de nave para almacén agrícola" en la parcela 211 del polígono 5 en suelo rústico en el pueblo de Ontaneda.

De conformidad con el artículo 116.1.b) de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo, se somete la solicitud a un periodo de información pública por un plazo de quince días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría del Ayuntamiento de Corvera de Toranzo, en horario de oficina.

Corvera de Toranzo, 21 de enero de 2021.

La alcaldesa,

Mónica Quevedo Aguado.

2021/537

CVE-2021-537

AYUNTAMIENTO DE PUENTE VIESGO

CVE-2021-284 *Información pública de la aprobación inicial del Estudio de Detalle y del Estudio de Integración Paisajística en la Unidad de Actuación UVA6.1, Las Escuelas, de Vargas.*

Por este Ayuntamiento, a los efectos de concretar la ordenación del desarrollo urbanístico del ámbito de la Unidad de Actuación UVA6.1 ("Las Escuelas", Vargas. Suelo Urbano no consolidado), delimitada en el vigente PGOU de Puente Viesgo, (parcela única afectada referencia catastral 2072407VN2927S0001HS), se está tramitando la aprobación de un Estudio de Detalle, junto con un Estudio de Integración Paisajística, promovidos por la mercantil LGM, SA, y redactados por la arquitecta doña Laura Oliveros Real.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.2 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria (LSC), se somete el expediente a información pública por plazo de veinte días hábiles, contados desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento https://puenteviesgo.sedelectronica.es/info.1.

Queda suspendido el otorgamiento de licencias urbanísticas de construcción, demolición o parcelación, en el ámbito territorial afectado por el Estudio de Detalle. La duración de esta suspensión tendrá una duración máxima de dos años. En cualquier caso, la suspensión se extinguirá con la aprobación definitiva.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el documento será elevado para su aprobación definitiva, si procede.

Puente Viesgo, 14 de enero de 2021.
El alcalde,
Óscar Villegas Vega.

2021/284

CVE-2021-284

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

CVE-2021-294 *Información pública de solicitud de autorización para la construcción de una vivienda unifamiliar aislada y piscina anexa en barrio Trapa, polígono 712, parcela 9, de Villaverde de Pontones.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de JOSÉ MARÍA MAZARRASA DE LA TORRE, de concesión de autorización para la construcción de vivienda unifamiliar aislada y piscina anexa a la vivienda en suelo rústico de Villaverde de Pontones, sita barrio Trapa, polígono 712, parcela 9, con referencia catastral 39062A712000090000HO.

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

Ribamontán al Monte, 14 de enero de 2021.
El alcalde,
Joaquín Arco Alonso.

2021/294

CVE-2021-294

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

CVE-2021-536 *Información pública de solicitud de concesión de autorización para implantación de un cementerio, en polígono 402, parcelas 23, 26 y 27, en Anero.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de Milagros López Pavón, de concesión de autorización para la implantación de un cementerio en suelo rústico de Anero, polígono 402, parcelas 23, 26 y 27, con referencia catastral 39062A512000280000ZA.

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

Ribamontán al Monte, 19 de enero de 2021.

El alcalde,

Joaquín Arco Alonso.

2021/536

CVE-2021-536

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2021-455 *Concesión de licencia de primera ocupación para las obras de legalización de cambio de uso de oficina a apartamento en calle Los Encinares, 17, 1º D. Expediente de obra mayor 194/15.*

Por el concejal delegado se ha dictado el 12/01/2021 la Resolución que a continuación se transcribe:

Acceder a lo solicitado por FRANCISCA DÍAZ RUIZ y, de acuerdo con los informes emitidos en el expediente y conforme determinan los art. 185 de la Ley de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 21 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, conceder LICENCIA DE 1ª OCUPACIÓN DE LAS OBRAS DE LEGALIZACIÓN DE CAMBIO DE USO DE OFICINA A APARTAMENTO EN C/ LOS ENCINARES, Nº 17, 1º D, cuya construcción fue autorizada por la licencia de obras nº 194/15.

Contra la presente Resolución podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación.

Igualmente podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación.

Podrá, no obstante, formular cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 13 de enero 2021.

El concejal delegado de Fomento, Movilidad Sostenible y Vivienda,

César Díaz Maza.

2021/455

CVE-2021-455

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2021-469 *Concesión de licencia de primera ocupación para obras de acondicionamiento de local para cambio de uso a vivienda-apartamento en calle Simón Cabarga, 8 - portal D, bajo. Expediente obra mayor 176/19.*

Por el concejal delegado se ha dictado el 12/01/2021 la resolución que a continuación se transcribe:

Acceder a lo solicitado por Jesús Fernández Secadas y, de acuerdo con los informes emitidos en el expediente y conforme determinan los artículos 185 de la Ley de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 21 del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, conceder licencia de primera ocupación de las obras de acondicionamiento de local para su cambio de uso a vivienda-apartamento en calle Simón Cabarga, número 8, portal D, bajo; cuya construcción fue autorizada por la licencia de obras nº 176/19.

Contra la presente resolución podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Alcaldía-Presidencia en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación.

Igualmente podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de recepción de la presente notificación.

Podrá, no obstante, formular cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 13 de enero de 2021.

El concejal delegado de Fomento, Movilidad Sostenible y Vivienda,

César Díaz Maza.

2021/469

CVE-2021-469

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

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

DIRECCIÓN GENERAL DE BIODIVERSIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

CVE-2021-343 *Anuncio de la Resolución por la que se formula el Informe de Impacto Ambiental correspondiente al expediente 051 EIA-S L21/2013, del proyecto de instalación y operación de tratamiento de residuos AIOT-008/2018, en el término municipal de Los Corrales de Buelna.*

En cumplimiento de lo dispuesto en del artículo 41 de la Ley 21/2013, de Evaluación Ambiental, la Dirección General de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático, a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, ha emitido la Resolución que a continuación se detalla, indicándose que la misma se encuentra insertada en la página web:

https://www.cantabria.es/web/subdir-control-ambiental/planes-y-proyectos-sometidos-a-evaluacion-ambiental:

— Resolución por la que se formula el Informe de Impacto Ambiental del proyecto de "Instalación y operación de tratamiento de residuos AIOT-008/2018", cuyo promotor es RECUPERACIONES BARROS, SL, en el TM de Los Corrales de Buelna.

Santander, 15 de enero de 2021.

El director general de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático,

Antonio Javier Lucio Calero.

2021/343

CVE-2021-343

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

CVE-2021-267 *Información pública de solicitud de autorización administrativa para construcción de instalaciones y aprobación del proyecto de ejecución de: Proyecto anual de ampliaciones de redes de distribución de gas natural en la Comunidad Autónoma de Cantabria, año 2021. Expediente IGN-1-21.*

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos; en la Ley 12/2007, de 2 de julio que la modifica; en el Real Decreto 919/2006 de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de Distribución y Utilización de Combustibles Gaseosos y Sus Instrucciones Técnicas Complementarias ICG 01 a 11; en el Decreto 7/2001 de 26 de enero (BOC de 5 de febrero de 2001); en la Orden de 31 de octubre de 2001 (BOC de 13 de noviembre de 2001); y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete al trámite de información pública el proyecto de distribución de gas natural que se detalla a continuación:

Peticionario: Ned España Distribución Gas, S. A.U.

Calle Galeno 2294, Polígono Industrial de Roces, Gijón (Principado de Asturias).

Objeto: Ejecución de ampliaciones de redes de distribución de gas natural en diversos municipios de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el año 2021.

Características principales de las instalaciones:

Gas a utilizar: Gas natural clasificado por la norma UNE-EN 437:2019 como gas de la segunda familia.

Instalaciones comprendidas:

— Red de distribución para consumo doméstico comercial e industrial, así como variantes y religamientos técnicos, con MOP no superior a 5 bar, según la ITC-ICG 01 del RD 919/2006, y de acuerdo con las normas UNE-EN 12007, UNE 60311 y UNE 60302.

— Longitudes totales: Aproximadamente 7.590 metros de tubería de polietileno de media densidad tipo PE 100 SDR 11, SDR 17/17,6 y RC, en diámetros de 63, 90, 110, 160, 200, 250 y 315 milímetros, y espesores de 3 - 5,8 - 8,2 - 6,3 - 9,1 -11,4 -14,2 y 17,9 milímetros, respectivamente.

Municipios afectados y características técnicas de las redes:

— La ubicación concreta de los trazados previstos es la especificada en los planos -referencias 2021-17-01 a 2021-17-06- del proyecto técnico visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Cantabria, el día 14 de diciembre de 2020, con número e698-20 y firmado por D. Ángel Casas Bachiller (colegiado número MA 9735 del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid).

— De acuerdo con el punto 2 de la ITC ICG 01 del RD 919/2006 de 28 de julio, el proyecto contempla las previsiones anuales aproximadas de construcción de instalaciones de distribu-

CVE-2021-267

ción de gas natural y, por tanto, los trazados indicados y sus longitudes pueden verse sometidos a modificaciones, siempre con ajuste a las características técnicas descritas en el proyecto y justificadas en la certificación final de la obra.

— De acuerdo al RD 919/2006 de 28 de julio, podrán realizarse extensiones en las redes de distribución de gas natural existentes, siempre siguiendo las especificaciones técnicas y constructivas reflejadas en el citado proyecto, en los términos que establece el citado Reglamento. Según el proyecto presentado podrían existir modificaciones (no planteadas inicialmente), bien en los trazados previstos en los municipios indicados en la tabla inferior, o bien en los siguientes municipios de la Comunidad Autónoma de Cantabria: Arenas de Iguña, Argoños, Bárcena de Cicero, Cabezón de la Sal, Campoo de en Medio, Cartes, Castañeda, Colindres, Comillas, Los Corrales de Buelna, Corvera de Toranzo, Entrambasaguas, Escalante, Hazas de Cesto, Limpias, Marina de Cudeyo, Mazcuerras, Meruelo, Miengo, Noja, Polanco, Reocín, Ruiloba, San Vicente de la Barquera, Santa Cruz de Bezana, Santa María de Cayón, Santoña, Valdeolea y Voto.

— La autorización se otorgará sin perjuicio de terceros, y no eximirá de las demás autorizaciones, licencias o permisos que sean necesarias para la válida ejecución del proyecto, de conformidad con la legislación vigente.

El presupuesto de ejecución material de las obras e instalaciones previstas asciende a la cantidad de ochocientos setenta y dos mil novecientos sesenta y seis euros con cuarenta y cinco céntimos (872.966,45 euros).

Lo que se hace público para conocimiento general, por un periodo de 20 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio. Todo ello en orden a que por cualquier interesado pueda ser examinado el proyecto en la página web de esta Dirección General, https://dgicc.cantabria.es/informacion-publica, y formularse las alegaciones o reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo indicado.

Santander, 13 de enero de 2021.

El director general de Industria, Energía y Minas,

Raúl Pelayo Pardo.

CVE-2021-267

ANEXO

Municipio	Rango presión (bar)	PE 100/PE 100 RC SDR 11/17/17,6 Ø	PE 100/PE 100 RC SDR 17/17,6 Ø	Longitud total (m)
Ampuero	2<MOP≤5	63		81
Arnuero	2<MOP≤5	63	110	150+52=202
Astillero	0,1<MOP≤2	63		23
Bareyo	2<MOP≤5		110	53
Camargo	2<MOP≤5	63	110-200	94+120+555=769
Castro Urdiales	2<MOP≤5		110	191
	0,1<MOP≤2		200	222
Laredo	2<MOP≤5	63		106
Medio Cudeyo	2<MOP≤5	63		138
Piélagos	2<MOP≤5	63	110	55+121=176
Puente Viesgo	2<MOP≤5	63		17
Reinosa	0,1<MOP≤2	63		93
Ribamontán al Mar	2<MOP≤5		110	301
Santander	2<MOP≤5		110-169	100+169=269
	MOP≤0,1	63-90	110-160-200-250-315	6+73+105+510+1.653+2.216+87=4.650
Santillana del Mar	2<MOP≤5	63		11
Solórzano	2<MOP≤5		110	24
Suances	2<MOP≤5		160	55
Torrelavega	2<MOP≤5	63	110	194+15=209

2021/267

CVE-2021-267

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

CVE-2021-268 *Información pública de solicitud de autorización administrativa para construcción de instalaciones y aprobación del proyecto de ejecución de: Proyecto anual de ampliaciones de redes de distribución de gas propano en la Comunidad Autónoma de Cantabria, año 2021. Expediente GLP-1-21.*

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos; en el Real Decreto 919/2006 de 28 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de Distribución y Utilización de Combustibles Gaseosos y Sus Instrucciones Técnicas Complementarias ICG 01 a 11; en el Decreto 7/2001 de 26 de enero (BOC de 5 de febrero de 2001); en la Orden de 31 de octubre de 2001 (BOC de 13 de noviembre de 2001); y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete al trámite de información pública el proyecto de distribución de gas propano que se detalla a continuación:

Peticionario: Ned Suministro GLP, S. A.U.

Calle General Concha, 20, Bilbao (Vizcaya).

Objeto: Ejecución de ampliaciones de redes de distribución de gas propano en diversos municipios de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el año 2021.

Características principales de las instalaciones:

Gas a utilizar: gas propano, clasificado por la norma UNE-EN 437:2019 como gas de la tercera familia.

Instalaciones comprendidas:

— Red de distribución para consumo doméstico comercial e industrial, así como variantes y religamientos técnicos, con MOP no superior a 5 bar, según la ITC-ICG 01 del RD 919/2006, y de acuerdo con las normas UNE-EN 12007, UNE 60311 y UNE 60302.

— Longitudes totales: aproximadamente 901 metros de tubería de polietileno de media densidad tipo PE 100 SDR 11, SDR 17/17,6 y RC, en diámetros de 63, 90, 110, 160, 200, 250 y 315 milímetros, y espesores de 3 - 5,8 - 8,2 - 6,3 - 9,1 -11,4 -14,2 y 17,9 milímetros, respectivamente.

Municipios afectados y características técnicas de las redes:

— La ubicación concreta de los trazados previstos es la especificada en los planos -referencias 2021-01-01 a 2021-07-01- del proyecto técnico visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Cantabria, el día 14 de diciembre de 2020, con número e699-20 y firmado por D. Ángel Casas Bachiller (colegiado número MA 9735 del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid).

— De acuerdo con el punto 2 de la ITC ICG 01 del RD 919/2006 de 28 de julio, el proyecto contempla las previsiones anuales aproximadas de construcción de instalaciones de distribución de gas natural y, por tanto, los trazados indicados y sus longitudes pueden verse someti-

CVE-2021-268

dos a modificaciones, siempre con ajuste a las características técnicas descritas en el proyecto y justificadas en la certificación final de la obra.

— La autorización se otorgará sin perjuicio de terceros, y no eximirá de las demás autorizaciones, licencias o permisos que sean necesarias para la válida ejecución del proyecto, de conformidad con la legislación vigente.

El presupuesto de ejecución material de las obras e instalaciones previstas asciende a la cantidad de setenta y nueve mil cuatrocientos dieciocho euros con noventa y dos céntimos (79.418,92 euros).

Lo que se hace público para conocimiento general, por un periodo de 20 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio. Todo ello en orden a que por cualquier interesado pueda ser examinado el proyecto en la página web de esta Dirección General, https://dgicc.cantabria.es/informacion-publica, y formularse las alegaciones o reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo indicado.

Santander, 13 de enero de 2021.
El director general de Industria, Energía y Minas,
Raúl Pelayo Pardo.

ANEXO

Municipio	Rango presión (bar)	PE 100/PE 100 RC SDR 11/17/17,6 Ø	PE 100/PE 100 RC SDR 17/17,6 Ø	Longitud total (m)
Arredondo	MOP≤5	63		80
Liérganes	MOP≤5	63		168
Ramales	MOP≤5	63		162
Selaya	MOP≤5		110	335
Val de San Vicente	MOP≤5	63		43
Vega de Liébana	MOP≤5	63		17
Villacarriedo	MOP≤5	63		96

2021/268

CVE-2021-268

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

CVE-2021-557 *Información pública de solicitud de autorización para la construcción de pasarela peatonal con afección al dominio público hidráulico del río Los Llares, en Los Llares, término municipal de Arenas de Iguña. Expediente A/39/13397.*

Peticionario: Ayuntamiento de Arenas de Iguña.

Domicilio: Plaza Alfonso XIII, 158 - 39450 - Arenas de Iguña (Cantabria).

Nombre del río o corriente: LLARES LOS.

Término municipal y provincia: Arenas de Iguña (Cantabria).

BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS OBRAS Y FINALIDAD:

Autorización para construcción de pasarela peatonal con afección al dominio público hidráulico del río Los Llares, en Los Llares, término municipal de Arenas de Iguña (Cantabria).

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de UN MES, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, a fin de que los que se consideren perjudicados con lo solicitado, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico (Comisaría de Aguas, calle Juan de Herrera, nº 1, 2º, 39071), donde estará de manifiesto el expediente.

Santander, 21 de enero de 2021.
El secretario general,
P.D., el jefe de servicio
(Resolución de 13/09/2017, Boletín Oficial del Estado de 09/10/2017),
Jesús Carasa Antón.

2021/557

CVE-2021-557

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-518 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2021.*

Código 39002212011996.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Pescados Barandica, S. A., con fecha 18 de enero de 2021, por el que se aprueban las Tablas Salariales definitivas para el año 2021; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y 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 su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-518

ACTA Nº 01/2021

ACTA ACUERDO TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2021

En Santander a 18 de enero del 2021 siendo las 12:00h.

Se reúne la Comisión Mixta del convenio colectivo de la empresa Pescados Barandica, S.A., para el periodo 2019-2023 (código convenio 39002212011996), de una parte, los delegados de personal del Sindicato CSIF representados por Begoña Cortes del Valle con DNI 13779917 – L y Rosario Arques Boada con DNI 13727804 – R, en adelante "el sindicato", los cuales se encuentran en compañía de la parte empresarial representada por los consejeros delegados mancomunados Fernando Barandica Ortiz con DNI 20195203 – F y Javier Alvarez Diez con DNI 13732822 – M.

ACUERDOS

Primero.

Se procede a la revisión de las Tablas Salariales para elaborar las definitivas del año 2021, que son las que se incorporan como anexo y que debido a la revisión del IPC general anual 2020 su resultado es negativo, manteniendo las del 2020. Dichas Tablas se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2021.

Asimismo, se establecen los valores definitivos de los conceptos del artículo 17, 18, 19 y 20, aplicables desde el 1 de enero de 2021, quedando redactados del modo siguiente:

Artículo 17.- Dietas. En caso de desplazamiento por razón o como consecuencia del trabajo asignado por la Empresa, el personal tendrá derecho a recibir una compensación económica por los conceptos que a continuación se detallan (con valor máximo), previa autorización y justificación del gasto.

IMPORTE DE LAS DIETAS DIARIAS

AÑO	MEDIA DIETA
2021	15,10€
2022	+ I.P.C
2023	+ I.P.C

La empresa podrá optar por abonar al trabajador, en concepto de dietas y pernoctación, los gastos debidamente justificados. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a una distancia inferior a 10 Km desde el centro de trabajo.

Artículo 18.- Plus de quebranto de moneda. Tendrán derecho a su percepción el personal que con habitualidad realicen funciones de pago y cobro de las mercancías que transportan. Su importe asciende a 62,21 € mensuales. Citado concepto se abonará también en las pagas extras.

CVE-2021-518

Artículo 19.- Complemento por puesto de trabajo. El personal que desarrolle la labor de Preventa o Repartidor, incluido en el Grupo 3 apartado a) de la Tabla de Retribuciones, percibirá mensualmente un complemento salarial de 62,21 Euros. Citado concepto se abonará también en las pagas extras. A los trabajadores con categoría de conductor, conductor-repartidor o auto venta que les fuera retirado su carné de conducir, la empresa, les fijará un nuevo puesto de trabajo alternativo mientras dure tal situación, manteniéndoles el salario fijo que vinieran percibiendo. Esta garantía no será extensible a la pérdida de carné de conducir retirado por las causas establecidas en la Ley 17/2005, de 19 de julio, que regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, en su Anexo II, Apartados 1, 2, 3, 4, 6 y 7. A tal efecto, los citados trabajadores evitarán cualquier tipo de infracción del Código de Circulación y, si esta circunstancia se diese, se comprometerán a, en el momento en que la legislación se lo permita, recuperar los puntos perdidos tras la infracción.

Artículo 20.- Revisión salarial y Complementos. Los incrementos salariales serán sobre todos los conceptos económicos del Convenio en las siguientes cuantías:

- Para todo el año 2021, el salario base pactado, en función del grupo profesional de cada trabajador, será el reflejado en la tabla salarial que figura como Anexo I incorporado al convenio colectivo de empresa.
- Para el año 2022 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2021.
- Para el año 2023 se acuerda incrementar el salario base en el mismo porcentaje que el IPC real registrado en el año natural de 2022.

Si en los años de vigencia del Convenio, el IPC real registrado fuera negativo, no se aplicará subida salarial para el ejercicio correspondiente y tampoco se producirá devolución alguna. Si, en cada uno de los periodos antes indicados, los niveles de productividad de la empresa se ven alterados a la baja, el IPC se verá reducido en el mismo porcentaje que estos.

Segundo.

Facultar, expresamente a doña Seila Pablos García, para que proceda a efectuar los trámites necesarios, incluida la presentación telemática ante la Dirección General de Trabajo, para la inscripción, registro y publicación de los presentes acuerdos y las tablas salariales en el B.O.C.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento.

DELEGADOS DE PERSONAL PESCADOS BARANDICA S.A

CVE-2021-518

ANEXO I

Tabla de salarios definitiva desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2021

RETRIBUCIONES 2021			
GRUPO 1 - PERSONAL TÉCNICO		**SALARIO BASE MENSUAL**	**RETRIBUCIÓN ANUAL**
	TÉCNICOS TITULADOS		
	SUPERIOR	**1.804,86 €**	**27.072,90 €**
	MEDIO	**1.588,49 €**	**23.827,35 €**
	TÉCNICOS NO TITULADOS		
	DIRECTOR COMERCIAL	**2.223,58 €**	**33.353,70 €**
	DIRECTOR DE PERSONAL		
	DIRECTOR DE VENTAS		
	DIRECTOR DE COMPRAS		
	ENCARGADO GENERAL		
	JEFE DE VENTAS	**1.009,22 €**	**15.138,30 €**
	JEFE DE ALMACEN	**1.263,55 €**	**18.953,25 €**
	JEFE DE MANTENIMIENTO	**1.263,55 €**	**18.953,25 €**
GRUPO 2 - PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	JEFE ADMINISTRATIVO	**2.238,65 €**	**33.579,75 €**
	OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTABLE	**1.196,05 €**	**17.940,75 €**
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	**1.098,86 €**	**16.482,90 €**
	AUX. OPERADOR DE INFORMATICA	**981,18 €**	**14.717,70 €**
GRUPO 3 - PERSONAL SUBALTERNO			
	CON TITULACIÓN ESPECIFICA		
	CONDUCTOR LARGA DISTANCIA	**1.165,37 €**	**17.480,55 €**
	CONDUCTOR NACIONAL	**932,29 €**	**13.984,35 €**
	CONDUCTOR REPARTIDOR	**874,02 €**	**14.043,45€***
	CONDUCTOR AUTOVENTA	**874,02 €**	**14.043,45€***
	PREVENTA	**874,02 €**	**14.043,45€***
	SIN TITULACIÓN ESPECIFICA		
	PERSONAL DE LIMPIEZA	**886,67 €**	**13.300,05 €**
	(*) SALARIO BASE MÁS COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO		
GRUPO 4 - PERSONAL DE ELABORACIÓN			
	OFICIAL DE ELABORACIÓN	**1.048,80 €**	**15.732,00 €**
	AUX. DE ELABORACIÓN	**886,67 €**	**13.300,05 €**
GRUPO 5 - PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			
	VIGILANTE	**932,29 €**	**13.984,35 €**
	OFICIAL ENCARGADO DE SECCIÓN	**1.009,22 €**	**15.138,30 €**
	AYUDANTE ESPECIALISTA	**959,08 €**	**14.386,20 €**
	DEPENDIENTE	**886,67 €**	**13.300,05 €**
	PEÓN MÁS DE 18 AÑOS	**886,67 €**	**13.300,05 €**
GRUPO 6 - PERSONAL PRÁCTICAS Y FORMACIÓN			
	CONTRATO EN PRÁCTICAS	**E.T art. 11.2.e**	
	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN	**E.T art. 11.2.g**	

2021/518

CVE-2021-518

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-519 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S.A., para el periodo 2019-2021.*

Código 39002142011996.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S. A., para el periodo 2019-2021, suscrito el 12 de febrero de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Cconvenios 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 Cantabriay 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, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-519

CONVENIO COLECTIVO LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. 2019-2020-2021

Reunidas la representación de la empresa LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. a través de su representante legal D. Marino Rodríguez Montes, en su condición de director, asistido del asesor jurídico D. Antonio Sarabia Gómez, y por otra la representación de los trabajadores, por medio de su delegado de personal D. Antonio Pastor Noriega, adscrito al sindicato USO, reconocida la representación por ambas partes y tras el desarrollo de un periodo de negociación colectiva, han alcanzado un acuerdo sobre el Convenio de empresa de LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. para los años 2019, 2020 y 2021, en los siguientes términos.

ÍNDICE

	TÍTULO	PÁGINA
CAPÍTULO I	Disposiciones Generales	2
CAPÍTULO II	Empleo, Formación y Promoción	5
CAPÍTULO III	Clasificación Profesional	7
CAPÍTULO IV	Organización del trabajo	8
CAPÍTULO V	Jornada de Trabajo, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.	8
CAPÍTULO VI	Derechos de la Mujer Trabajadora	12
CAPÍTULO VII	Salarios y otras formas de retribución	13
CAPÍTULO VIII	Beneficios sociales	18
CAPÍTULO IX	Faltas y sanciones	20
CAPÍTULO X	Seguridad e Higiene	23
CAPÍTULO XI	Garantías Sindicales	24
	Disposición Final	24
	Baremo para abono del Plus de Asistencia	25
	Acuerdo para el disfrute de vacaciones anuales	30

CVE-2021-519

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito personal

Queda afectado al contenido normativo y obligacional de este Convenio, la totalidad del personal que trabaja o que ingrese durante su vigencia en la Planta de LIGNOTECH IBÉRICA, S.A., sujeto a legislación laboral.

Artículo 2.- Ámbito funcional

El Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. y el personal laboral que en ella trabaja.

Artículo 3.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. en Torrelavega (Cantabria).

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá fuerza para obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos y sociales entrarán en vigor el 1 de enero de 2019.

La vigencia del presente Convenio será por tres (3) años, contados a partir del 1 de enero de 2019, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5.- Denuncia

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente, por un periodo máximo de 18 meses, es decir con límite el 30 de Junio de 2023, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Esta denuncia se podrá producir por la representación de la Empresa o por mayoría simple de la representación de los trabajadores.

Caso de ser denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus Cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 6.- Naturaleza

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

CVE-2021-519

Artículo 7.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas y salariales pactadas en el presente Convenio, absorben y compensan las que con carácter firme disfruta hasta ahora el personal, y a su vez serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, establecido por disposición oficial, que pudiera dictarse.

No obstante, las mejoras otorgadas por normas de rango superior, serán de aplicación cuando, globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas o superen el nivel total de las otorgadas en este Convenio.

Artículo 8.- Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9.- Comisión Paritaria de Interpretación y procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo

1) Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, si procede, sobre el cumplimiento general de lo acordado en el presente Convenio.

   Estará constituida por un representante de la Empresa que será el Director y el Delegado de personal de los Trabajadores de la misma.

   Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación podrán revestir el carácter de ordinario o de extraordinario otorgando tal calificación cualquiera de las partes.

   En el supuesto de que fuera extraordinario, deberá mediar preaviso dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de –24-horas. En caso de ser ordinario, el plazo será de diez días.

2) A) Competencias Generales:

   I. Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio

   B) Competencias Específicas:

   II. Adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, constituyéndose de este modo en Comisión Negociadora, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2021-519

III. Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio que deberán resolverse en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Salvo en los casos de inaplicación de condiciones previstas en este Convenio, en las cuales el plazo para resolver será de siete días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

IV. No obstante, lo anterior, ante el desacuerdo en la comisión paritaria se acudirá al procedimiento de mediación o arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la sumisión a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en la parte empresarial como en la sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Las diferentes solicitudes enviadas a la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las personas que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, los dos miembros de la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán el mismo día de la reunión, siendo firmadas por los dos integrantes.

CVE-2021-519

CAPÍTULO II

EMPLEO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 10.- Empleo

La Empresa utilizará los contratos de trabajo vigentes en cada momento, facilitando a la representación de los Trabajadores copia básica de los mismos en los términos previstos legalmente.

De los contratos que se formalicen, los que se efectúen bajo la modalidad de "prácticas", tendrán una retribución global del 80% sobre la que correspondiese al resto del personal.

Artículo 11.- Período de formación de nuevos trabajadores

El personal de nueva incorporación se someterá a un período de formación tanto en materia de prevención de riesgos como de las tareas propias del puesto o puestos que vaya a desempeñar.

A estos efectos el trabajador tendrá durante este período su plan de formación y su tutor o tutores debidamente asignados.

Artículo 12.- Formación

La Dirección de la Empresa reconoce la necesidad de potenciar la formación de los trabajadores.

A estos efectos, la empresa se compromete a elaborar un plan de formación, del cual se dará traslado a la representación de los trabajadores.

Se considera como obligatorios los cursos realizados dentro de la jornada laboral y como voluntarios los realizados fuera de la misma.

Dicha formación se retribuirá durante el primer año de vigencia del presente Convenio en la cantidad de 12,46 euros/hora por cada hora de curso realizado dentro de la jornada laboral y 24,93 euros/hora la hora realizada fuera de la jornada laboral.

En este sentido retribuirá a cada uno de los trabajadores por hora de formación hasta el límite de 15 horas.

En caso de que los trabajadores no pudieran realizar un total de 15 horas de formación, la cantidad individual destinada a este concepto se acumulara en una bolsa que será repartida de forma equitativa entre todos los trabajadores que hayan recibido formación en la nómina del mes de enero de cada año.

Artículo 13.- Promoción

Todos los ascensos del personal afectado por el presente Convenio se harán por concurso - oposición, excluyendo los correspondientes a categorías para las que se exija titulación media o superior.

Toda vacante que se produzca en LIGNOTECH IBÉRICA, S.A., saldrá a examen en los 30 días siguientes. A ésta podrán optar los trabajadores fijos, cualquiera que sea su categoría.

CVE-2021-519

De este modo se establece que, para ocupar un puesto de superior categoría o nivel, habrá de someterse el trabajador a las pruebas de aptitud que exija la Empresa.

En caso de igualdad en la calificación obtenida, el orden de preferencia será:

1.- El más antiguo en la Empresa.

2.- El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento o Servicio donde exista la vacante.

En la convocatoria, que se dará a conocer en los tablones de anuncios con una antelación de un mes a la celebración de las pruebas, se contemplará:

a) Puestos a cubrir.

b) Fechas de los exámenes

c) Programa a desarrollar, que será confeccionado por la Empresa, previo informe de la Representación de los Trabajadores.

El Tribunal estará formado por un Presidente, un Secretario y dos Vocales, designados todos ellos por la Empresa, además de un Vocal en representación de los Trabajadores.

CVE-2021-519

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.- Grupos y categorías profesionales.

Los Grupos – por coeficientes- y antiguas Categorías que se integran en cada grupo, se relacionan a continuación.

Grupo	Coeficiente	Categorías que agrupa
1	1,80	Almacenero Especialista Ordenanza Oficial de Tercera Vigilante
2	2,20	Auxiliar de Laboratorio de 2ª Ayudante de encargado Conductor Mecánico Fogonero 1ª Maquinista Oficial de 1ª Oficial de 2ª Mantenimiento
3	2,40	Auxiliar de Laboratorio 1ª Oficial de 1ª Mantenimiento
4	2,50	Encargado Maestro de Oficio Oficial Administrativo 2ª
5	2,60	Delineante 1ª Oficial Administrativo 1ª
6	2,70	Analista de laboratorio Jefe Administrativo 2ª Maestro de Taller Programador de Informática Técnico Auxiliar
7	2,85	Analista de Informática A.T.S. Jefe Administrativo 1ª Titulado Medio
8	3,20	Titulado Superior

CVE-2021-519

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15.- Funciones y Movilidad Funcional

La empresa podrá realizar, en el seno de la misma, la Movilidad Funcional que precise, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador y sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

Dicha movilidad será retribuida en nómina durante el presente Convenio con una cantidad de 61,93 euros mensuales durante el año 2019 para los obreros habilitados en dos puestos de trabajo.

Durante el año 2019, a los trabajadores habilitados en 3 puestos de trabajo se les retribuirá la cantidad de 84,47 € mensuales.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.- Jornada laboral

Durante los años 2019, 2020 y 2021 la jornada laboral media de la Empresa LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. será en cómputo anual de 1738 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores que ostenten más de 25 años trabajando a turnos tendrán una jornada laboral anual de 1.730 h.

En la jornada anual, se entenderán comprendidos los tiempos de descanso computables como de trabajo efectivo – 30 minutos – no existiendo tolerancias de entrada y salida al puesto de trabajo.

La jornada pactada, solo podrá modificarse por Ley o por expreso y puntual acuerdo de las partes debidamente justificado y documentado.

De acuerdo con la Ley, la Empresa elaborará un calendario laboral y lo presentará a principios de cada año. No obstante, la empresa, procurará mantener las peticiones de los trabajadores, en cuyo caso podría ser modificado. En todo caso, cada trabajador deberá conocer con dos meses de antelación el comienzo del disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias.

Artículo 17.- Tipo de Jornada

Los distintos tipos de jornada de la Empresa LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. serán las siguientes:

- 3TD.- Trabajo a tres turnos con descanso dominical.

CVE-2021-519

Se trabaja de Lunes a Viernes descansando sábados, domingos y Festivos por semanas, una en turnos de mañana, otra en turno de tarde y otra en turno de noche.

- 3T.- Trabajo de tres turnos con descanso intersemanal (Fuego Continuo).

Cada 28 días se cierra un ciclo en el que el trabajador ha pasado por los turnos de mañana, tarde o noche, trabajando 21 días y descansando 7.

De los cuatro domingos que incluye cada ciclo, tres coinciden con día de trabajo y 1 en día de descanso.

Se establece la posibilidad de que trabajadores que vienen prestando servicios a turnos pasen a jornada partida o jornada normal, en los términos del artículo siguiente. En este caso, para que se haga efectivo este cambio, deberá existir conformidad del trabajador y mantenimiento de las percepciones económicas que viniera disfrutando, trabajando a turnos. Estas condiciones no afectarán a los trabajadores que se incorporen a la empresa en jornada partida en los puestos de trabajo de producción.

Se denomina **Correturnos** aquel trabajador que, con carácter voluntario, es el encargado de suplir en sus labores las faltas de los trabajadores de su categoría. Esta disponibilidad será compensada durante el año 2019 con 93,15 euros/mes. Así mismo, el trabajador que ostente esta condición le será abonado mensualmente, como mínimo, el plus correspondiente a 3 domingos.

El periodo mínimo que un trabajador Correturnos ostenta esta condición será de 1 año. Transcurrido dicho periodo la empresa consultará la existencia de otros trabajadores voluntarios, pudiendo establecerse un turno rotatorio entre los aspirantes si los hubiera.

Se establecerá de acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores un calendario laboral anual que se publicará antes del 1 de Enero.

A partir de la fecha de firma del calendario laboral, si se produce una modificación con anticipación inferior a 1 mes el trabajador afectado tendrá derecho al plus de correturnos.

Se comprobará la distribución de las parrillas de forma que 1 de cada 7 sea en Sábado y otra en Domingo. Los desequilibrios producidos en el ejercicio anterior serán compensados con la colaboración del representante legal de los trabajadores.

Artículo 18.- Horarios

Jornada Normal:

Adicionalmente a lo dispuesto en el acuerdo de fecha 06.06.2006 se establece que todos los viernes del año, las vísperas de festivo, y durante el mes de agosto, el personal asignado a jornada normal disfrutará de jornada continuada de 07:00 a 15:00.

No obstante, en determinadas circunstancias puntuales, y ante necesidades urgentes, la empresa podría requerir que se sustituya una jornada continuada por jornada partida sin que ello conlleve contraprestaciones adicionales.

Jornada a Turnos:

1er Turno: de 06:00 a 14:00 horas.
2º Turno: de 14:00 a 22:00 horas
3er Turno: de 22:00 a 06:00 horas.

CVE-2021-519

Artículo 19.- Vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones serán de 28 días laborales para todo el personal, salvo aquellos que lleven más de 25 años trabajando a turnos, que dispondrán de un día adicional.

Veintitrés de estos días laborales se disfrutarán conforme al Calendario que se establezca, por acuerdo entre Empresa y Representantes de los Trabajadores.

El Trabajador podrá disponer de los - 5 - días laborales restantes, con el requisito de avisar de su disfrute con una antelación mínima de 48 horas a su Jefe de Servicio correspondiente, y de acuerdo con el procedimiento establecido. Este preaviso no será necesario cuando se apliquen estos días a la prolongación de las Licencias no penalizadas.

Las vacaciones se disfrutarán como en años anteriores, entre los meses de enero a Diciembre. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, es decir 2019, el Calendario de Vacaciones fijará en los meses de Junio, Julio Agosto y Septiembre, el 60% de la totalidad de días contemplados en el mismo.

Permanece vigente la Bolsa de Vacaciones para el personal a turnos que disfrute de la totalidad de las mismas en los meses siguientes:

- Diciembre y Enero ..... 131,10 Euros
- Noviembre y Febrero ..... 98,26 Euros
- Octubre, Marzo y Abril ..... 65,67 Euros

La percepción de la Bolsa de Vacaciones se percibirá siempre que los trabajadores disfruten de al menos 5 días laboralmente consecutivos dentro de los meses fijados para ello, cobrando la parte proporcional correspondiente.

A la hora de establecerse el calendario de vacaciones se deberá tener en cuenta que no podrán coincidir en periodo de vacaciones más de 2 trabajadores por puesto de trabajo, y en cualquier caso se estará a lo dispuesto en el “Acuerdo para el disfrute de vacaciones anuales en LignoTech Ibérica”, firmado el 7 de abril de 2017 y adjunto al texto de este Convenio.

Artículo 20.- Permisos y Licencias.

1.- Permisos.

Los trabajadores a jornada normal dispondrán, por una sola vez al año, de –2- horas de permiso para asuntos propios, de acuerdo con el procedimiento establecido, autorización previa del Jefe de Servicio y visado posterior de la Oficina de Administración de Personal. Al igual que en el Convenio anterior, estas horas de permiso se computarán al margen de la jornada laboral pactada para cada año.

2.- Licencias.

Los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas, siempre que se justifiquen debidamente a juicio de la Empresa:

CVE-2021-519

1. Para contraer matrimonio: 15 días naturales.
2. Por nacimiento de hijo: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
3. Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
4. Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres: 2 días, y 2 más sin retribución.
5. Por fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos: 2 días ampliables en tres más si el trabajador precisa, por esta causa, desplazarse a más de 200 km.
6. Por hospitalización de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días, ampliables en dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
7. Por hospitalización de hermanos de uno u otro cónyuge, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge: 2 días, ampliables en tres más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.
8. Por fallecimiento o hospitalización de sobrino o tío: 2 días.
9. Por boda de un hijo, hermano, padres o abuelos: 1 día.
10. Por intervención quirúrgica de hermanos, abuelos o nietos: 2 días y dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.
11. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
12. Por el tiempo necesario en las curas ambulatorias, previamente decretadas, cuando el trabajador no haya causado baja.
13. Por asistencia a consulta de médicos especialistas: 1 día, y tres más si la consulta fuese en otra provincia. Se incluye el odontólogo. Las consultas del médico de cabecera se abonarán si hubiesen sido ordenadas por el médico de la Fábrica.
14. Por consulta médica de esposa, hijos, padres y padres políticos: el tiempo necesario.
15. Por exámenes: los días que esté prevista su duración. Si estos tuviesen lugar fuera de la provincia, 2 días más por causa del desplazamiento.
16. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

CVE-2021-519

En todos los supuestos de este artículo, el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad. A este respecto, se hacen extensivas las licencias 3 a 16 a las parejas de hecho que se encuentren debidamente registradas en los términos legalmente vigentes.

La retribución de estos días de licencia, será igual a la que hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el supuesto que el interesado haya trabajado en el día en que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará desde el día siguiente natural.

En el caso que el interesado esté trabajando y abandone su trabajo el día que se produjo el hecho causante, la licencia comenzará a contar desde ese mismo día.

Artículo 21.- Excedencias

La Empresa concede a los trabajadores, con carácter excepcional, el derecho a disfrutar de la situación de excedencia de acuerdo con lo siguiente:

- A los dos años de antigüedad en la Empresa, tres meses de excedencia.
- A los cinco años de antigüedad en la Empresa, seis meses de excedencia.
- A los ocho años de antigüedad en la Empresa, doce meses de excedencia.

En cualquiera de los casos, una vez finalizada la excedencia, no podrá solicitarse otra hasta transcurridos cinco años de reingreso del trabajador.

El tiempo que el trabajador se encuentre en situación de excedencia, se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

Se garantiza el reingreso en la categoría y actividad que detentaba con anterioridad a la excedencia, pero no el puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 22.- Durante el embarazo

Se entiende que hay que remitirse en todos los aspectos a la Legislación vigente y a las posteriores normas que se aprueben.

En todo caso, se considerará, para la mujer trabajadora, cuando esté embarazada, la conveniencia de cambiarla de puesto de trabajo, si éste es nocivo o peligroso para ella o el feto.

Asimismo, se procurará facilitar su deseo de acudir a tratamiento de psico - profilaxis obstétrica – preparación para el parto- a partir del séptimo mes de embarazo sin menoscabo de sus obligaciones contractuales.

CVE-2021-519

Artículo 23.- Maternidad

Los descansos laborales que, según la Legislación vigente, afectan a la mujer por maternidad, podrán ser acumulables.

De otro lado, tendrán preferencia en la concesión de las excedencias contempladas en el art. 18, la madre o el padre que quieran acogerse a éstas al finalizar el período de baja maternal.

Artículo 24.- Permiso de lactancia

El permiso de lactancia se regula de conformidad con lo señalado en el Art.37.4 del E.T. Podrá ser utilizado por cualquiera de los cónyuges cuando ambos trabajen. Podrá tomarse al principio o al final de la jornada, o bien acumular dicho permiso y disfrutarlo de una sola vez.

CAPÍTULO VII

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCIÓN

Artículo 25.- Salarios

- Se establece para el año 2019 una congelación de las percepciones económicas. A este respecto la tabla salarial que se utilizará como base será:

Fórmula: BASE x COEFICIENTE + K

Base para 2019: 7,64

Coef.	Valor "k"	Sal Conv./dia	Sal conv /año
1,80	28,68	42,43	18.031,3
2,20	27,75	44,55	18.935,5
2,40	27,61	45,93	19.521,6
2,50	27,39	46,49	19.756,4
2,60	27,20	47,05	19.998,1
2,70	27,82	48,44	20.587,9
2,85	28,81	50,58	21.495,1
3,20	30,18	54,61	23.210,2

CVE-2021-519

- Para el segundo año de vigencia del presente convenio, es decir, 2020, se establece un incremento del IPC +0,2%. La repercusión de dicho incremento se abonará, con efectos a 1 de enero de 2020.

  La tabla salarial que se utilizará como base será:

  Fórmula: BASE x COEFICIENTE + K

  Base para 2020: 7,66

Coef.	Valor "k"	Sal Conv./dia	Sal conv /año
1,80	28,74	42,52	18.070,1
2,20	27,81	44,65	18.976,7
2,40	27,66	46,03	19.564,3
2,50	27,45	46,59	19.799,8
2,60	27,25	47,16	20.042,1
2,70	27,88	48,55	20.633,2
2,85	28,87	50,69	21.542,4
3,20	30,24	54,73	23.261,6

La cantidad que figura como Base operará como salario para la actividad normal en el puesto de calificación 1,00 y servirá como módulo para el cálculo de la antigüedad y de la participación en beneficios.

- Para el tercer año de vigencia del presente convenio, es decir, 2021, se establece un incremento del IPC +0,2%. La repercusión de dicho incremento se abonará, con efectos a 1 de enero de 2021.

Dicho incremento se hará efectivo con relación a todos los conceptos retributivos y asistenciales a excepción del kilometraje previsto en el artículo 32

El salario se entiende por –12- pagas anuales y dos extraordinarias.

Los salarios se abonarán en las siguientes fechas:

- Pagas extras: Antes de los días 20 de Julio y Diciembre.
- Nómina empleada: Primer día laborable de cada mes.
- Nómina obrera: Quinto día laborable de cada mes.

***Artículo 26.*- Plus de Turnicidad y Nocturnidad**

El Plus de trabajo a tres turnos, se cifrará durante 2019 en 149,17 euros mensuales.

CVE-2021-519

***Artículo 27.-* Plus de doble turno**

La Empresa concede a los trabajadores cada vez que desarrollen al mismo tiempo dos puestos de trabajo, un plus de doble turno cifrado durante 2019, 2020 y 2021 en 0,99 euro por cada hora que se desarrolle este doble puesto.

***Artículo 28.-* Plus de domingos**

El Plus por domingo trabajado será, para todo el personal que trabaje a tres turnos, a dos turnos con descanso al octavo día y jornada especial, de 84,46 euros por domingo trabajado durante 2019.

Este Plus de Domingos, no se percibirá en el período de vacaciones, puesto que en la cantidad fijada por domingo trabajado se incluye la parte proporcional correspondiente a dicho concepto.

***Artículo 29.-* Plus de Festivo**

El abono del Plus de Festivo se efectuará mensualmente con arreglo a las siguientes cantidades durante 2019:

ABONO POR FESTIVO	
Coeficientes 1,75 a 2,40	140,91 Euros.
Coeficientes 2,5 a 2,85	151,39 Euros.

Habrá un descuento económico cuando, correspondiendo trabajar en fiesta, no se realice la prestación laboral, de acuerdo con las cantidades expresadas a continuación:

DESCUENTO POR AUSENCIA EN FESTIVO	
Coeficientes 1,75 a 2,40	159,06 Euros.
Coeficientes 2,5 a 2,85	176,02 Euros.

El Calendario de Vacaciones no afectará económicamente a los trabajadores a los efectos de este Plus.

***Artículo 30.-* Plus de Fiestas de Navidad**

La Empresa se compromete a abonar en concepto de Plus de Fiestas de Navidad, como si de horas extraordinarias se tratase, las horas trabajadas por el personal del tercer turno de trabajo las festividades de Nochebuena y Nochevieja.

Esto supone para el trabajador, además de cobrar las ocho horas normales, la percepción de un plus por un importe de ocho horas extraordinarias

CVE-2021-519

***Artículo 31.*- Prima de Responsabilidad**

Revisadas las cantidades abonadas por dicha prima, la Empresa fija para el año 2019, las siguientes cantidades en función de la antigüedad de los obreros:

Con 5 quinquenios de antigüedad: ..... 48,90 Euros
Con 4 quinquenios de antigüedad: ..... 48,50 Euros
Con 3 quinquenios de antigüedad: ..... 47,70 Euros
Con 2 quinquenios de antigüedad: ..... 47,17 Euros
Con 1 quinquenios de antigüedad: ..... 46,54 Euros
Sin antigüedad ..... 45,98 Euros

La percepción de la prima de responsabilidad, de carácter mensual, depende del ejercicio de la actividad de cada trabajador. El trabajador tendrá derecho a la prima mensualmente, con las excepciones que se señalan, en los siguientes casos:

1.-Por haber sido impuesto sanción firme por causa disciplinaria:

- La imposición de sanción leve supondrá la disminución en un 50% la prima mensual.
- La imposición de sanción grave; supondrá la no obtención de la prima mensual.
- La imposición de sanción muy grave; supondrá la no obtención de la prima mensual durante 2 meses.

2.-En caso de constatarse la inobservancia de medidas de seguridad por parte del trabajador, por causa a él imputable.

3.-La inobservancia de las normas de calidad, que sea imputable a una actuación directa del trabajador.

4.-La negativa del trabajador a recibir formación en horario de trabajo sobre un puesto de trabajo.

***Artículo 32.*- Antigüedad**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de complemento por antigüedad una cantidad de naturaleza salarial con carácter mensual así como en sus gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad de acuerdo al siguiente cálculo:

Antigüedad = Nº quinquenios completos x (salario base x coeficiente x 3%)

CVE-2021-519

***Artículo 33.-* Participación en Beneficios**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios una cantidad de naturaleza salarial, con carácter mensual así como en sus gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad según el siguiente cálculo:

10% [(base x coefte)+ (conceptos incluidos en el boletín de retribución)]

Se considerarán incluidos todos aquellos devengos y percepciones uniformes mensualmente, es decir, no se incluyen: plus de festivos, horas extras, plus de domingos, descansos suplementarios y todos aquellos que varían o pueden variar de un mes a otro.

***Artículo 34.-* Prima por asistencia**

Los trabajadores afectados por este Convenio según Acuerdo de 17.04.2000 tendrán derecho a una Prima de Asistencia sujeta a las condiciones reflejadas en el Anexo 1 de este convenio

***Artículo 35.-* Salidas, viajes y dietas**

En caso de que la empresa confiera a un trabajador alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, deberá hacerse cargo de su alojamiento y manutención, haciéndose cargo de su importe y de su contratación.

En caso de no ser necesaria la pernocta fuera de su residencia habitual, la empresa abonara los gastos de manutención, previa aportación de factura por el trabajador, con un límite de 28,05 euros.

En caso de que el trabajador utilice para su desplazamiento en comisión de servicio, su propio vehículo, la empresa abonará 0,19 euros por kilómetro.

***Artículo 36.-* L.T.A.**

Para el presente Convenio se establece un concepto retributivo (bonus L.T.A.) por importe de 350 € anuales divididos en dos plazos. El devengo del Bonus será semestral en función del absentismo y accidentabilidad de los seis meses inmediatamente anteriores.

En cada uno de los plazos el Bonus será abonable en los siguientes supuestos y condiciones:

1. El 50% será abonado únicamente en el caso de que el absentismo de los 6 meses inmediatamente anteriores sea igual o inferior al 3%. A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
2. El otro 50% será abonado en el supuesto de que no existan accidentes de trabajo con baja en los seis meses precedentes. No se computarán los accidentes in itinere.

CVE-2021-519

3. Si adicionalmente no se produjesen accidentes sin baja, se abonarían otros 50 € anuales (25 €/semestre). En este sentido se entiende como accidente sin baja un incidente que conlleva daños a personas, las cuales requieren asistencia sanitaria especializada (medico, ATS o similar), si bien tras esta asistencia pueden reincorporarse al trabajo en la siguiente jornada laboral.
4. Si el absentismo fuese menor del 2.5% se abonarán adicionalmente 100 €/persona (50 € por semestre). A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
5. En el supuesto de producirse un accidente con baja laboral (I.T.), como consecuencia de situaciones de riesgo que sean conocidas por la empresa, o hayan sido advertidas fehacientemente a la misma por los trabajadores sin que ésta haya adoptado medidas efectivas para su corrección, no se computará en el presente bonus.

El pago del Bonus se realizará en dos plazos. El primero el 31 de Julio de cada año en función del absentismo y accidentabilidad del primer semestre, y el segundo el 31 de Enero en función del segundo semestre del año precedente.

En caso de discrepancias en la interpretación, desarrollo y ejecución de este concepto y del artículo que lo regula, ambas partes se someten a arbitraje de derecho del ORECLA.

CAPÍTULO VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37.- **Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Temporal**

El trabajador que estuviese en situación de IT, por enfermedad común o accidente, durante el plazo en el que se perciba la prestación de la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social, le será abonado, por la Empresa, un complemento bruto mensual para que el neto a percibir sea el 100% de lo que hubiere percibido el trabajador de haberse mantenido en activo. Incluido pagas extras.

Artículo 38.- **Ayuda a minusválidos**

La prestación de la Ayuda por minusválidos que se viene efectuando con carácter mensual a los trabajadores por cada hijo, cónyuge, padres o hermanos minusválidos psíquicos, que vivan a sus expensas, como complemento del subsidio que presta la Organismo competente por este concepto será de 58,53 Euros mensuales.

Artículo 39.- **Anticipos**

La Empresa destinará la cantidad de 1100 euros mensuales, para facilitar anticipos a trabajadores. El límite de petición de cada trabajador estará en 1000 euros, que deberá devolver en un período de 12 meses y sin interés alguno (máximo préstamo simultáneo para toda la plantilla: 9.000 Euros).

La propuesta de concesión de estos anticipos se efectuará, con periodicidad mensual informando de ello al Delegado de Personal.

CVE-2021-519

***Artículo 40.*- Préstamo vivienda**

Por este concepto se podrán distribuir un máximo de 31.500 Euros durante la vigencia del presente Convenio.

El importe máximo de cada préstamo será de 2.200 Euros, que deberá amortizarse en el plazo máximo de dos años, siendo sus beneficiarios aquellos trabajadores que pretendan adquirir su primera vivienda en el término municipal de Torrelavega y ayuntamientos colindantes, para uso propio, dentro de la unidad familiar, quedando excluida por tanto la petición del resto de los integrantes de dicha unidad, aunque trabajen en esta Empresa.

Estos préstamos Vivienda, devengarán el 50% del Interés legal que fije el Organismo competente en el momento de la concesión.

***Artículo 41.*- Ayuda escolar**

Los hijos de los trabajadores en activo en el Centro de Trabajo de LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. en Torrelavega, que cursen estudios de ESO, Bachillerato o Formación Profesional de Grado medio o Superior, y que tengan aprobadas todas las asignaturas dentro del año escolar, se les abonará, durante la vigencia del primer año del presente convenio, la cantidad de 143,20 Euros anuales, en concepto de ayuda de estudios, previa certificación de las calificaciones obtenidas.

De otro lado, los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio que cursando estudios universitarios, se hayan matriculado de un mínimo de 60 créditos y hayan superado al menos el 80% de los mismos, recibirán durante la vigencia del presente convenio una gratificación en concepto de ayuda escolar por valor de 353,50 € si los estudios son en la Universidad de Cantabria y 505,00 € cuando los estudios sean en otra universidad. Para la concesión de esta ayuda será necesario presentar certificación de las calificaciones obtenidas.

***Artículo 42.*- Premio de Veteranos**

Al computarse una antigüedad de 10 años en la empresa, y siempre y cuando en este periodo no haya sido sancionado disciplinariamente con una falta grave o muy grave de forma firme y definitiva, el trabajador recibirá una cantidad equivalente al 150% de su salario ordinario mensual bruto, sin prorrata de pagas extras.

En el caso de que al cumplirse los 10 años estuviese en trámite una posible sanción disciplinaria se esperará a la conclusión de la misma para dictaminar el derecho a la percepción de este concepto.

***Artículo 43.*- Indemnización por Incapacidad Permanente**

En caso de que cualquier trabajador de LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. sea declarado, por contingencia común, en situación de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, la empresa le indemnizará en la cantidad de 19.232,39 Euros, a través de la póliza de seguro colectivo que tiene concertada.

CVE-2021-519

***Artículo 44.-* Revisión médica**

Sin perjuicio de la revisión anual que corresponde a todos los trabajadores, conforme a la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, se establece, además, para todos los trabajadores mayores de 45 años una revisión médica anual a cargo de la empresa que incluya examen urológico o ginecológico, mediante el procedimiento y servicio médico que determine la empresa.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

***Artículo 45.-* Régimen Disciplinario. Faltas y sanciones.**

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Faltar un día al trabajo, al mes sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy grave.
10. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar o fiscal de acuerdo con la normativa vigente.

CVE-2021-519

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante un período de 30 días.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
   Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
10. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo que afecten negativamente en el trabajo.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
13. Abandono del puesto de trabajo. Podrá considerarse como muy grave cuando repercuta gravemente en la marcha de la producción.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de seis días al trabajo sin causa justificada en un período de 4 meses.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar imperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y otros documentos de la empresa.

CVE-2021-519

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual, cuando repercuta gravemente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
14. El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
15. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumatorio en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

CVE-2021-519

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los veinte días, a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los tres meses de haberse cometido.

Graduación de las faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.
Faltas graves: Seis meses
Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE

***Artículo 46.*- Seguridad y Salud Laboral**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adoptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a las prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Las Empresas están conformes con que el Centro de Seguridad y Salud en el trabajo, emita sus informes sobre los topes máximos de concentración y que las revisiones médicas se hagan por especialistas.

Las empresas están de acuerdo con que los representantes de los trabajadores, participen en los estudios que se lleven a efecto sobre la eliminación de residuos industriales.

CVE-2021-519

CAPÍTULO XI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 47.- **Delegado de Personal**

El Delegado de Personal, dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales, para el ejercicio de sus actividades sindicales.

Asimismo, la Empresa se compromete a descontar de las nóminas, las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales que lo soliciten.

DISPOSICIÓN FINAL

Será aplicable, con carácter subsidiario, el Convenio Nacional para la Industria Textil

BAREMO PARA EL ABONO DE LA GRATIFICACIÓN POR ASISTENCIA A QUE SE REFIERE EL APARTADO 4º DEL ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2000 DE FECHA 17.04.2000

La cantidad a abonar en el año 2019, 2020 y 2021 en este concepto será el 2% de la masa salarial del año anterior.

ACCIDENTES Y PERMISOS SINDICALES	NO PENALIZAN
FALTAS SIN JUSTIFICAR	50% POR CADA DÍA DE AUSENCIA
SANCIÓN DE SUSPENSIÓN	25% POR CADA DÍA DE SUSPENSIÓN
ENFERMEDAD (1)	PENALIZACIÓN DEL 10% POR CADA DÍA DE AUSENCIA

TÉRMINOS UTILIZADOS

T.N. Tiempo necesario

(1) No se aplicará esta penalización cuando el índice general de absentismo por causa de enfermedad común no alcance el 3%.

(2) No se penalizará el disfrute de esta licencia cuando la intervención conlleve hospitalización.

(3) La utilización del derecho del Convenio Colectivo (1 día) no penalizará cuando sea por el tiempo necesario y coincida con la jornada de trabajo. El trabajador deberá acreditar la hora de llegada y salida de la consulta a efectos de determinar el tiempo necesario al que se añadirá el que se considere razonable por desplazamiento.

(4) En caso de exámenes para la obtención de titulaciones académicas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, no penalizará la utilización del tiempo necesario siempre que coincida con la jornada de trabajo

(5) Se establece que las penalizaciones de las licencias se computarán trimestralmente.

Fecha de abono: La gratificación por asistencia se hará efectiva TRIMESTRALMENTE junto con los haberes correspondientes al mes.

CVE-2021-519

TIPO DE LICENCIA	PARENTESCO	UTILIZACIÓN	
		DÍAS	PENALIZACIÓN
Matrimonio		15	No
NACIMIENTO DE HIJO	Esposa	2	No
		3	25%
		4	50%
Fallecimiento	Cónyuge, Hijo, Padres	2	No
		3	25%
		4	50%
Intervención Quirúrgica (2)	Cónyuge, Hijo, Padres	1	25%
		2	50%
	Hermano	1	25%
Hospitalización	Cónyuge, Hijo, Padres	2	No
		3	25%
	Hermano	2	No
	Nieto, Abuelo	2	No
	Sobrino o Tío	1	25%
		2	50%
Boda	Hijo, padres, hermano	1	25%
Traslado domicilio		1	No
Curas ambulatorias		T.N.	25%/ Día
Consulta especialista (Incluido odontólogo)		T.N.	25%(3)
Médico cabecera		T.N.	No
Consulta médica	Cónyuge, hijo y padres	T.N.	25% / Día
Exámenes		T.N.	25% (4)
Cumplimiento deber carácter pública		T.N.	No

CVE-2021-519

ACTA APLICACIÓN JORNADA-

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para LIGNOTECH IBÉRICA, S.A. que entrará en vigor a partir de la firma del convenio 2006-2008, entre otros de los acuerdos alcanzados en el transcurso de la negociación del Convenio Colectivo, se encuentra el relativo a la implantación de la jornada continuada, en los términos que se recogen en el texto del Convenio Colectivo aprobado.

En este sentido , la representación social en atención, pone de manifiesto que los trabajadores , tras la celebración de la asamblea de trabajadores realizada al efecto, han acordado unánimemente que asumen y acatan , para el supuesto de que exista cualquier incidencia y se produzca alguna baja en algún puesto de trabajo, sea modificada la jornada continuada implantada, siempre que sea con la finalidad de evitar dejar desocupado algún puesto de trabajo, y siempre que sea por el tiempo indispensable y necesario. Para ello, cuando un trabajador en jornada partida sufra una contingencia, será sustituido de forma equitativa por los trabajadores adscritos a su departamento, según los cuadros adjuntos. Comenzará la sustitución el trabajador que por turno le correspondiera la siguiente semana de jornada partida.

Dicha incidencia no será interpretado en ningún caso como una modificación de las nuevas condiciones de trabajo instauradas con ocasión de la aprobación del Convenio Colectivo 2006-2008 sobre la implantación de la jornada continuada, debiendo efectuarse la cobertura y sustitución de forma automática y sin necesidad de preaviso.

El incumplimiento de lo aquí pactado, por un trabajador y en una sola ocasión, posibilitará a la empresa, además de aplicar el régimen disciplinario por tal desobediencia, reinstaurar de forma inmediata y sin más trámites el sistema de jornada hasta ahora existente, para ese trabajador.

OFICINA	*(a determinar)*
	Lucía Imhof
	M Ángeles Solares

PRODUCCIÓN	*Mariano Heras*
	Marino Rodríguez

LABORATORIO	*(a determinar)*
	Israel Díaz
	(a determinar)

CVE-2021-519

LignoTech Iberica

ACUERDO SOBRE DISFRUTE DE VACACIONES ANUALES EN LIGNOTECH IBÉRICA

Cuando dos o más empleados de la empresa soliciten el disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias coincidiendo el periodo de dicho disfrute de forma total o parcial, de forma que para cubrir las necesidades empresariales no sea posible asignarlas a ambos, desde LignoTech Ibérica se promoverán los acuerdos particulares entre las partes.

No obstante, en caso de que no sea posible el acuerdo, tendrá prioridad en el primer año, el que ostente mayor antigüedad en la empresa.

Si una persona reclama ante la empresa su derecho de preferencia en la elección de las vacaciones en base a su mayor antigüedad, pasará al año siguiente al final de la lista de orden preferencial, donde permanecería durante de 4 años, o hasta que otra persona reclame su derecho preferencial, o se produzca una nueva incorporación a la empresa. En cualquiera de estos casos una nueva persona pasaría al final de la lista, y la que ocupaba anteriormente el último lugar ascendería un puesto.

Torrelavega, 7 de Abril de 2017

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-520 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A., limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2021.*

Código 39100701012018.

Visto el acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A., limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, con fecha 29 de diciembre de 2020, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2021; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y 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 su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-520

ACTA REVISIÓN TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. LIMPIEZA VIARIA AYUNTAMIENTO SANTA CRUZ DE BEZANA

(2021)

Asisten:

Por la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.

Eladio Orive Fernandez

Mikel Iturri Clavero

Por la representación legal de los Trabajadores

Gerardo Lleta Pascua (Delegado de Personal)

Mariano Pérez Conde (Asesor de CCOO)

En Igollo de Camargo, siendo las 10:00 horas del día 29 de diciembre de 2020, se reúnen en los locales de la Empresa, en C/ Otero, Polígono Ojaiz, Nave 14, CP 39608 de Igollo de Camargo , los representantes de los trabajadores y de la empresa al objeto de proceder a la firma de las **TABLAS SALARIALES para el año 2021**, del convenio de la empresa **FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., LIMPIEZA VIARIA AYUNTAMIENTO SANTA CRUZ DE BEZANA.**

PRIMERO.- Se procede a la firma de las tablas salariales 2021 del Convenio Colectivo, adjunto a la presente acta para que sean registradas y publicadas.

SEGUNDO.- Se encomienda al ORECLA el registro y presentación ante la autoridad laboral, para su publicación en el BOC.

Sin más puntos que tratar, se levanta la sesión y en prueba de conformidad firman el presente documento en el lugar y fecha indicados.

POR LOS TRABAJADORES **POR LA EMPRESA**

CVE-2021-520

SANTA CRUZ DE BEZANA- LIMPIEZA VIARIA

TABLAS SALARIALES JORNADA COMPLETA DEFINITIVAS 01/01/2021 AL 31/12/2021
CON INCREMENTO DE 1,5%

CATEGORÍAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: Julio Diciembre
OFICIAL 1ª	1.344,17€	1.344,17€	1.396,06 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.277,89 €	1.277,88 €	1.324,92 €

	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	13,10€	17,82€	10,60€	0,24€
PEÓN ESPECIALISTA	12,23€	16,93€	10,60€	0,24€

2021/520

CVE-2021-520

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-521 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Delicatessen La Ermita, SL, para el periodo 2019-2022.*

Código 39003212012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Delicatessen La Ermita, SL, para el periodo 2019-2022, suscrito el 21 de septiembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-521

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los Trabajadores que presten servicios para la Empresa "Delicatesen la Ermita SL" y está suscrito por la dirección de la empresa y los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior que presten servicios en los centros de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2 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 Trajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

1. El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, si bien llegado el vencimiento del mismo, este se entenderá prorrogado hasta que se firme otro que lo sustituya.

El convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de la vigencia pactada, las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de 2 meses desde su finalización.

Artículo 5.- Condición más beneficiosa.

Ningún trabajador podrá verse perjudicado por la eliminación de los conceptos del anterior convenio, sin que con la entrada en vigor de este convenio se vean reducidas las cantidades salariales que ya han percibido.

Si se diese el caso de algún perjudicado por ser superiores las cuantías eliminadas que los incrementos pactados a salario base se les mantendrán las diferencias como condición

CVE-2021-521

más beneficiosa, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos para tener derecho a los mismos, y estas diferencias no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos a futuro.

Artículo 6.- Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos, estos se subsanaran entre las partes.

En caso de que la autoridad laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los acuerdos de contenido económico, quedaran todos los acuerdos de contenido económico sin efecto hasta que se renegocien todos ellos.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Facultades de la Dirección

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de empresa, es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 8.- Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.

1. En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia como a los desplazamientos de trabajadores de carácter temporal, entendiendo por tal el que suponga su traslado de residencia fuera de Cantabria o de la provincia donde resida y preste sus servicios se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la cantidad a abonar por los gastos de traslado de domicilio ocasionados por el cambio de residencia en los referidos supuestos éste se abonará de una sola vez en la siguiente cuantía: 0,20 euros brutos/km. previa acreditación de haberse efectuado dicho cambio.

CVE-2021-521

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 9.- Ingresos.

El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

A fin de facilitar a la empresa del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las entidades, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar esta autonomía y esta sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa

a) Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de Trabajo.

b) Desarrollo de actividades o procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, Administrativo y de servicio, tales como:

- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Actividades de investigación y desarrollo de productos.
- Reorganización de departamentos.
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Otras actividades que por analogía sean equiparables al anterior previo acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En atención a las especiales características del sector que conlleva frecuentes y diversos períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen exceso de pedidos, la empresa podrá concertar contratos eventuales por circunstancias de la produccion al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2021-521

Artículo 11.- Contrato de Interinidad.

El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se incluye expresamente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales.

En el contrato deberá constar tanto el nombre del sustituido como la causa que habilita la formalización de dicha relación.

Del mismo modo el contrato de interinidad se podrá concertar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último caso la duración del contrato será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que ésta pueda ser superior a tres meses.

Artículo 12.- Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada establecida en este convenio.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trajadores y normativa concordante.

Artículo 13.- Contratos de Formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Los tiempos dedicados a la formación teórica y al tiempo efectivo de trabajo estarán sujetos a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa legal vigente.

Artículo 14.- Contratos de Prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes

4

CVE-2021-521

reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La remuneración de aquellos trabajadores contratados en prácticas será equivalente al 70 y al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Con respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado al respecto por la normativa laboral vigente.

Artículo 15.- Empresa de Trabajo Temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresa de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales y acumulaciones de trabajo por exceso de pedidos, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

Artículo 16.- Período de prueba.

En las relaciones de trabajo, sea cual sea su tipo, podrá estipularse un período de prueba, lo que deberá reflejarse en el respectivo contrato, con el máximo de duración de seis meses.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo y función profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

En los contratos formativos la duración del período de prueba no podrá ser superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos temporales, la duración del período de prueba tampoco podrá exceder del 50 por 100 de la duración total del contrato.

CVE-2021-521

Artículo 17.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Área de Oficinas: 1 mes.

Área de Producción: 15 días.

CAPÍTULO IV
JORNADA DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 18.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral para toda la vigencia del convenio será de 1.788 horas anuales.

El personal de producción de la empresa podrá disponer de un crédito de 8 horas anuales dentro de su jornada laboral destinadas a su formación, dicha formación será impartida por la empresa.

Desde las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22 horas del día 6 de enero se considerara festivo, excepto para los puntos venta, preparación de pedidos y repartos de mercancías para los mismos.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactado será exigible por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

No obstante, todo lo referenciado con anterioridad, se respetarán y se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones;

Aquellos empleados que estén cursando estudios oficiales (Formación profesional o universitarios de grado medio o superior), tendrán derecho a solicitar un horario de trabajo

CVE-2021-521

dentro del existente en la empresa para su puesto de trabajo, compatible con sus obligaciones lectivas aportando, a tal efecto, la documentación pertinente que acredite la realización del curso en cuestión y los horarios en los que se desarrolla, lo que deberá ser tenido en cuenta por la empresa en el momento de adscribir el personal a los diferentes turnos.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial la duración de los turnos de trabajo a los cuales se les adscriba no podrá ser inferior a dos horas.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

En el caso de la realización por parte de algún trabajador de horas extraordinarias, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Tal compensación se efectuará, según la modalidad o tipo de contrato, siendo compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

No obstante, lo apuntado anteriormente, la empresa podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas con base a lo estipulado en las tablas salariales del convenio.

Artículo 20.- Descanso semanal.

De conformidad con lo previsto legalmente, los trabajadores a quienes se aplique este Convenio, tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 21.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de 31 días naturales.

El cómputo se efectuará por años naturales, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Su disfrute lo será por turnos durante todo el año y el trabajador deberá conocer su período vacacional con dos meses de antelación.

Artículo 22.- Trabajo en sábados domingos y festivos.

Todo el personal de la empresa, excepto los trabajadores del grupo III cuyo plus ha sido ya incluido en el salario base por tener régimen de lunes a domingo fijo, cobrarán un plus diario según tablas salariales por cada día de trabajo en sábado, domingo y festivos.

CVE-2021-521

CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 23.- Grupos y funciones profesionales

Los trabajadores que presten servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadrados en los Grupos Profesionales y se desarrollan en el punto 2 de este artículo; dentro de cada grupo existirán diferentes funciones profesionales.

23.1- Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

23.2 Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan los grupos y funciones profesionales en los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en la empresa del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

CVE-2021-521

GRUPO I – PERSONAL DE OFICINAS

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades de dirección, administración, reparto, distribución y labores comerciales.

NIVELES PROFESIONALES

Nivel I. Jefe Comercial

Nivel II. Repartidor comercial

Nivel III. Auxiliar administrativo comercial

Nivel IV. Administrativo comercial

Nivel V. Oficial Administrativo comercial

Nivel VI. Oficial Administrativo de Primera

Nivel VII. Director

GRUPO II – PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles el grupo, y podrán incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades propias del departamento de producción.

NIVELES PROFESIONALES

Nivel I. Ayudante

Nivel II. Especialista

Nivel III. Oficial

Nivel IV. Oficial 1ª

Nivel V. Jefe de Equipo o Sub-cargado

Nivel VI. Encargado

9

CVE-2021-521

GRUPO III – PERSONAL DE VENTAS

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en los distintos niveles del grupo, y podrán incluir distintas tareas dentro de los puntos de venta al público fuera de las instalaciones de la fábrica.

NIVELES PROFESIONALES

Nivel I. Encargado de tienda

Nivel II. Dependiente

Nivel III. Ayudante de dependiente

GRUPO IV- PERSONAL SUBALTERNO

Agrupa todas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral de los trabajadores incluidos en las tareas no relacionadas directamente con la actividad directiva, administrativa, productiva ni comercial de la empresa.

Personal de limpieza (equivalente al Nivel I del grupo II)

23.3.- Definición de las funciones profesionales

Grupo I - PERSONAL DE OFICINAS

Jefe comercial: Es el trabajador que teniendo a su cargo a los repartidores comerciales y Administrativos comerciales, es el máximo responsable de la gestión comercial y logística de la empresa, incluyendo la coordinación con el almacén si así fuera necesario, la gestión de Stocks de manera que se garantice una salida fluida y suficiencia del producto en relación a la demanda así como una adecuada política de promociones que permita la colocación del producto dentro de las fechas de caducidad previstas para cada una de las distintas referencias.

Repartidor comercial: Es el trabajador encargado de repartir diariamente el pedido en la ruta que le sea asignada, tomando además nota de cuantos pedidos le pudieran ser realizados por los clientes; simultáneamente ofreciendo información acerca de nuevas líneas de producto, promociones económicas ligadas al consumo, etc.

Esta categoría conlleva la gestión y cobro de las facturas.

CVE-2021-521

Auxiliar administrativo comercial: Es el trabajador que se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración. Deberá manejar sistemas informáticos sencillos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos así como otras tareas análogas, incluyendo venta y atención telefónica.

Administrativo Comercial: Es el trabajador que además de realizar actividades administrativas sencillas como el Auxiliar Administrativo, se encarga además de la venta y atención telefónica del cliente, cuidando especialmente el trato correcto, eficiente e individualizado a cada cliente de conformidad a las necesidades específicas de cada uno. Realizará también la gestión de cobros y pagos, ingresos bancarios y gestión de facturas.

Oficial Administrativo comercial: Es el trabajador que además de las labores de administrativo comercial realiza con cierta iniciativa, realiza funciones de contabilidad, que no requieran cálculos de especial complejidad; redacta correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite, y cuantos otros servicios tengan analogía con los citados en atención al mérito, importancia e iniciativa.

Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador/a que teniendo, en su caso, bajo su dirección al Oficial Administrativo comercial y todos los de rango inferior, ejecuta una o varias de las siguientes funciones: realización de informes; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios cuyo mérito, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

Director: Es el máximo responsable de toda la empresa, y de los tres grupos; diseñará y discutirá con los responsables de cada área, el funcionamiento de cada departamento, fijando objetivos a conseguir dentro de un plan que combine producción y calidad en el servicio.

Grupo II. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Ayudante: Es el trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa que realiza labores repetitivas y sencillas sin complejidad y de fácil aprendizaje necesarias, con el fin de adquirir la práctica, perfeccionamiento y experiencia necesaria que le permitan un ascenso de categoría. Cumplidos dos años en esa categoría, promocionará automáticamente a la categoría de Especialista.

Especialista: Es el trabajador que domina algunos puestos y tiene bajo su responsabilidad a los ayudantes que cooperen o realicen determinadas funciones dentro de aquellos puestos.

Oficial: Es el trabajador que domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de la empresa, teniendo bajo su directa responsabilidad a los especialistas a los que dirige y coordina, así como todos los del rango inferior.

11

CVE-2021-521

Oficial de 1ª: Es el trabajador que no sólo domina la práctica totalidad de los puestos y funciones de producción teniendo bajo su responsabilidad directa a los Oficiales y a todos los del rango inferior, sino que además demuestra una especial habilidad y conocimiento en algunos puestos de especial complejidad, tales como el ajuste de máquinas.

Jefe de Equipo o Sub-encargado: Es el trabajador que depende directamente del encargado, que tiene bajo su directa responsabilidad a los Oficiales de 1ª y a todos los del rango inferior y que coordina y dirige el proceso productivo en su integridad.

Encargado: Es el máximo responsable del proceso de fabricación, coordina y dirige a los Jefes de equipo y a todos los de rango inferior, discutiendo con ellos los procesos de fabricación, los índices de producción, calidad, etc.....

Grupo III – PERSONAL DE VENTAS

Encargado de tienda: Es la persona encargada de la dirección y gestión del establecimiento así como del personal que preste servicios en él, cuyo cometido comprende la atención, servicio y venta al público, incluyendo además funciones de pedidos, recepción y reposición de mercancía, orden y limpieza del establecimiento, cobros pagos, inventario y arqueo así como preparación y servicio de productos y consumiciones a los clientes así como la supervisión del dependiente/a y del ayudante de dependiente/a y la evaluación del desempeño de su trabajo.

Dependiente: Es la persona que realiza las labores del encargado de tienda bajo sus órdenes o directrices o bien es el único trabajador de un punto de venta.

Ayudante de dependiente: Es la persona que desarrolla labores auxiliares a las de dependiente o de encargado de tienda, sin autonomía propia y sin personas a su cargo y a las que le puede sustituir sólo puntualmente en caso de necesidad.

Una vez cumplidos 24 meses en esta función profesional deberá ascender a la categoría de dependiente si se encontrase sólo en el punto de venta.

GRUPO IV- PERSONAL SUBALTERNO

Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados exclusivamente de la limpieza de los locales, establecimientos, oficinas y demás dependencias de los centros de trabajo de la empresa.

Sus condiciones salariales serán las equivalentes a las de ayudante grupo II.

CVE-2021-521

ARTÍCULO 24.- Movilidad Funcional.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI
CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25.- Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

Salario base: Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

25.1.- Complementos salariales:

- Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

- Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

- Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

- Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

CVE-2021-521

- Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador a que se refiere el artículo 26, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto el salario como los pluses o complementos de la tabla salarial anexa retribuyen una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán el salario y los pluses o complementos de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, las cuales se devengarán el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias, salvo acuerdo en contrario.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

Artículo 27. - Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de veintidós a seis horas, serán retribuidas en las cuantías que se establecen para cada función profesional en las tablas salariales incluidas en el Anexo de Condiciones Económicos del Convenio Colectivo.

Si el empleado hubiese solicitado expresamente la prestación de servicios, ya sea total o parcialmente, en horario nocturno, y así consta convenientemente especificado en el contrato de trabajo, no se abonará cuantía alguna en concepto de plus de nocturnidad. Del mismo modo, tampoco cabrá abonar el citado plus cuando el trabajo a realizar sea nocturno por su propia naturaleza.

El plus de la tabla salarial anexa retribuye una jornada completa. Los contratos a tiempo parciales percibirán este plus de forma proporcional a la jornada realizada.

Artículo 28.- Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro, individual o colectiva, que cubra, a favor de los trabajadores, la percepción de 18.000 euros (dieciocho mil euros), para sí o sus beneficiarios, cubriendo los riesgos de fallecimiento por accidente, o invalidez permanente en grado de absoluta producida exclusivamente durante la prestación de trabajo o en aquellos accidentes laborales producidos «in itinere». El trabajador

CVE-2021-521

deberá notificar a la empresa el o los beneficiarios de la póliza, de no hacerlo se entenderá que él o sus herederos legales, por ese orden, serán sus beneficiarios.

De no suscribir la empresa la referida póliza, deberá indemnizar a los trabajadores o beneficiarios en la misma cuantía y supuestos del párrafo anterior de producirse el fallecimiento por accidente.

CAPÍTULO VII
PERMISOS, SUSPENSION Y EXTINCION DE CONTRATO

Artículo 29. Permisos retribuidos

Sin perjuicio de los motivos relacionados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a permiso por los motivos relacionados a continuación:

a) Por enfermedad grave con hospitalización, nacimiento de hijo, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres, cuatro o cinco días naturales, según sea dentro de la misma provincia, en las provincias limítrofes, en el resto de España o en el extranjero, respectivamente.

Esta licencia podrá disfrutarse como retribuida un máximo de tres veces al año en caso de enfermos crónicos

En el caso de que, por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados, el trabajador necesitara añadir algún día más a los establecidos, o precisase más licencias, éstas adicionales no serán retribuidas y la empresa vendría obligada a facilitar esos días, pudiendo el trabajador recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa.

b) Bodas de hijos, hermanos, padres: Un día natural.

c) Por cambio de domicilio habitual: Un día natural

d) Por el tiempo necesario para acudir al médico especialista.

El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

Los motivos que den lugar a permiso se comunicarán, por escrito, en impreso facilitado por la empresa, al jefe correspondiente con la máxima antelación. Excepto en casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el

CVE-2021-521

hecho a su empresa a la mayor brevedad posible, sin perjuicio de su posterior justificación.

Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederán únicamente aquellas que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Artículo 30.- Excedencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa o voluntaria en los mismos términos que recoja en cada momento el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 31.- Suspensión y extinción del contrato.

Serán causas de suspensión y extinción del contrato las que se detallan en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal en contacto con los alimentos no podrá ser portador de enfermedades transmisibles a través de éstos, en cuyo caso, y previa revisión médica a la que deberá someterse el trabajador obligatoriamente, la empresa, en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrá destinar provisionalmente al trabajador a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud y éste deberá aceptarlo obligatoriamente mientras persista su situación, manteniendo su retribución, pudiendo la empresa proceder a suspender el contrato de trabajo de no existir dicho puesto hasta que finalice dicha contingencia.

Si se determina médicamente que la enfermedad es de carácter irreversible se podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un conductor le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, no se le podrá extinguir el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 del E.T. salvo lo dispuesto a continuación

CVE-2021-521

La empresa podrá asignar al trabajador otro puesto de trabajo durante el tiempo que el trabajador esté con el carnet suspendido; durante dicho periodo el trabajador mantendrá su categoría pero cobrará el salario del puesto ocupado.

Si no existiese puesto de trabajo donde ocupar al trabajador con el carnet suspendido, el trabajador tendrá el derecho de solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la suspensión; una vez finalizada la misma la empresa estará obligada a readmitirle en su puesto de trabajo. Si el trabajador no opta por la excedencia, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo hasta el fin del periodo de suspensión del permiso de conducción o bien proceder al despido del trabajador por causas objetivas

Si a un trabajador le es retirado su permiso de conducción por dar positivo en drogas o alcohol durante el horario de trabajo, incluido el periodo considerado "in itinere", la empresa podrá rescindir la relación laboral con el mismo al amparo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supone un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este nuevo marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Artículo 33.- Incapacidad Temporal.

A partir de la publicación de este convenio los trabajadores afectados por el presente acuerdo con una antigüedad superior al año, que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán de la empresa como complemento de IT las siguientes cantidades;

CVE-2021-521

TIPO DE INCAPACIDAD	€/DIA		MAX. DIAS
IT por Accidente Laboral o enfermedad profesional	8 €/día de baja		365
IT por Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización a partir del 4º día inclusive	Durante la hospitalización	7€/ día	30
	Después de la hospitalización o de 30 días de la misma	4.50 €/día	90
IT por Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización	4.5 €/día a partir del 4º día inclusive		120

Los trabajadores a jornada parcial percibirán el complemento proporcionalmente a la jornada contratada en el momento de pasar a situación de IT.

El citado complemento sumado a la prestación por baja no podrá superar en ningún caso el 100 % de la base reguladora, por lo que la diferencia hasta ese porcentaje será su límite.

El citado complemento corresponderá solamente a trabajadores fijos en la empresa.

El abono de este complemento quedará supeditado a que el trabajador no haya tenido bajas derivadas de enfermedad o accidente en al año natural anterior a la fecha de baja.

Se abonara este complemento mientras el índice de absentismo global en la empresa, por enfermedad o accidente, no supere durante la baja el 25%.

Artículo 34.- Pausas y reducción por lactancia.

Los trabajadores y tendrán derecho a las pausas y reducciones de jornada por lactancia contempladas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2021-521

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.- Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes recogidos en las disposiciones legales en vigor, y además las contempladas en el presente Convenio Colectivo.

La inclusión en los siguientes apartados se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias, la intencionalidad del autor y la trascendencia y publicidad de ésta.

Artículo 36. Faltas leves.

a) Una a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores o iguales a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.

b) No notificar con carácter previo la razón de la ausencia justificada al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) El uso indebido de herramientas y útiles.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio y demás datos obligatorios a efectos de seguridad social e IRPF.

f) No llevar en el vehículo, en el uniforme o en los complementos de trabajo, los distintivos ordenados por la empresa o lucir en uno u otras pegatinas o inscripciones ajenas a las autorizadas.

g) No hacer uso, durante las horas de trabajo, del uniforme y complementos facilitados por la empresa, salvo causa justificada.

Artículo 37.- Faltas graves

Sección 1ª Generales:

a) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

CVE-2021-521

b) Cinco o más faltas de puntualidad inferiores a quince minutos durante un periodo de un mes.

c) Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a quince minutos.

d) La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia, en un plazo de noventa días.

e) Entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

f) No hacer entrega a la empresa, dentro del plazo legalmente otorgado al trabajador/a, de los partes de alta, baja o confirmación de incapacidad temporal. En el caso de que el retraso supere el plazo legalmente establecido para su presentación ante la Mutua u organismo oficial competente, sería calificada como muy grave.

g) La falta de aseo que sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o del público.

h) No entregar a la mayor brevedad posible a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento ya sea oficial o de importancia para ella.

Sección 2ª Específicas de los Repartidores:

a) No entregar -en una ocasión- a la empresa (sin causa de fuerza mayor que lo impida) los albaranes de facturación al cliente. Si se comprobara que la finalidad de ello se debía a un intento de robo o fraude sobre parte o la totalidad de la facturación podrá considerarse falta muy grave.

b) No comunicar a la empresa las posibles infracciones de tráfico cometidas, accidentes y lesiones a terceros derivadas de ellos.

Artículo 38.- Faltas muy graves

Sección 1ª Generales

Además de las consideradas como causas de despido disciplinario, recogidas en Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave en un período de un año o la comisión de tres faltas leves durante el mismo periodo.
2. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma y/o durante la jornada laboral.

CVE-2021-521

3. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

4. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario/a, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas y bienes.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria.

9. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.

10. Provocar u originar riñas y pendencias con los demás trabajadores.

11. La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios, albaranes y demás documentos del tráfico empresarial.

12. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.

13. La incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expenderán al público.

14. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

15. La disminución reiterada en el rendimiento en el trabajo.

16. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo

17. La imprudencia durante el trabajo que implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones.

CVE-2021-521

18. Utilizar los elementos informáticos y servicios de telecomunicaciones de la empresa para usos particulares.

19. Dar a conocer a terceros datos o información de la empresa, de su estado financiero o contable, de sus clientes, proveedores, operaciones mercantiles, "knowHow" o de sus procedimientos o procesos de producción. Dicha infracción se entenderá cometida también en los periodos de suspensión del contrato.

20. La desobediencia a las instrucciones dadas por la empresa

21. Cualquier manifestación o expresión por cualquier medio que desacredite o dañe la imagen de la empresa o de la actividad laboral de sus trabajadores.

22. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

23. Acudir al trabajo o permanecer en el mismo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.

24. No atender al público o a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

25. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario o personal delegado del mismo en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

26. La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados.

27. Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la empresa

28. Descuido en la vigilancia, conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de los medios materiales de la empresa.

Sección 2ª Específicas de los repartidores

a) Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo, importes distintos a los del servicio realizado.

b) No entregar a la empresa en dos o más ocasiones en plazo de 120 días los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

c) La pérdida por hurto o robo del vehículo asignado o de la mercancía siempre que se derive de la negligencia o imprudencia del Repartidor.

d) La comisión de infracciones graves de tráfico en general que puedan causar daños o lesiones a personas, al propio empleado/a o a las cosas, así como perjudicar la imagen de la empresa y del sector.

CVE-2021-521

f) La negligencia en la debida colocación en el establecimiento de los productos servidos a los clientes.

Artículo 39.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Amonestación o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o despido disciplinario.

Las faltas muy graves se harán cumplir como máximo a los seis meses de su imposición, siendo el plazo de tres meses para las graves. De no ser así prescribirá su cumplimiento. En todo caso, las faltas prescribirán a los 10, 20 y 60 días según que su calificación sea de leve, grave o muy grave respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de las mismas o a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X
INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 40.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio;

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros en representación de la parte social y por otros dos miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

CVE-2021-521

Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio pudiéndose dotar de un Reglamento de funcionamiento.

Artículo 41.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

2- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

3- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

4- En caso de conflicto a instancia de una de las partes podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

5- Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, especialmente en lo referido al ámbito funcional, recogido en el artículo 1 del presente Convenio, que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ORECLA.

El estudio de las solicitudes, por parte de la empresa, de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

La Comisión Paritaria, a este respecto, deberá emitir su preceptivo dictamen en un plazo no superior a veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en cuestión.

CVE-2021-521

CAPÍTULO XI
DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- Derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, ya sean delegados de personal o miembros de los comités de empresa, tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto. Concretamente y entre otros derechos podrán:

1- Convocar asambleas de los trabajadores, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.

2- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores en los términos recogidos en la LOLS.

3- Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores. Los indicados tablones en ningún caso podrán estar en dependencias de acceso al público.

4- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito sectorial, podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatorio para la Empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la LOLS.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo desarrollado en la legislación vigente.

Artículo 43.- Acumulación de horas.

Podrá establecerse la acumulación de horas a nivel de centro de trabajo de los miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total.

De dicha acumulación, caso de que se produzca, deberá ser convenientemente informada la dirección de la empresa.

CVE-2021-521

Artículo 44.- Secciones Sindicales.

Ambas representaciones reconocen a las Secciones Sindicales de Empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la sociedad.

De este modo, los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa podrán constituir Secciones Sindicales, con las garantías y derechos establecidos en el artículo 10 de la L.O.L.S., si la empresa o, en su caso, los centros de trabajo pasasen a ocupar a 175 o más trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical, podrán efectuar el cobro de las correspondientes cuotas sindicales, convocarán y celebrarán asamblea de carácter laboral y sindical fuera del horario ordinario de trabajo.

Artículo 45.- Sistema de resolución extrajudicial de conflictos

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores con la empresa, se someterán a la intervención del ORECLA con carácter previo a la vía judicial, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdo derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la comisión paritaria tampoco se alcance un acuerdo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acudir al citado organismo para intentar solventar su discrepancia.

Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante sólo si las partes así lo acuerdan para cada caso concreto.

- Disposición adicional primera. Condiciones de legalidad

Las partes firmantes se comprometen a realizar las modificaciones legales oportunas para que el convenio colectivo se registre en la dirección general de trabajo para su posterior publicación en el BOC.

CVE-2021-521

- Disposición adicional II: Condiciones Económicas pactadas

1- Las condiciones económicas y salariales pactadas en el presente acuerdo se retrotraen a 1 de enero de 2020.

2- Las diferencias desde dicha fecha de inicio se abonarán en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio.

3- No procederá el cálculo de diferencias durante los periodos de baja laboral de los trabajadores, periodos previos a los que no afectara este convenio.

4- Incrementos salariales (se adjuntan tablas en anexo)

- Año 2020: se adjunta tabla salarial pactada, los incrementos pactados tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 2020. (ANEXO I)

- Año 2021: Se incrementa en un 1% las tablas salariales de 2020. Si la facturación del año superase los 5M € el incremento será del 2%.

- Año 2022: Se incrementa en un 1% las tablas salariales de 2021. Si la facturación del año superase los 5.5M€ el incremento será del 2% de acuerdo con la tabla adjunta al convenio

Nota: La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

Disposición adicional tercera. Promoción de categorías profesionales.

1- A la publicación del convenio en el BOC el personal que ostente la categoría de especialista promocionará a oficial, dicha promoción tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación sin tener por tanto efectos retroactivos en lo económico.

2- A la publicación del convenio en el BOC el personal que ostente la categoría de administrativo comercial promocionará a oficial administrativo comercial, dicha promoción tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación sin tener por tanto efectos retroactivos en lo económico.

27

CVE-2021-521

ANEXO. TABLAS SALARIALES 20-21-22

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2020		
GRUPO II	AYUDANTE	SMI
	ESPECIALISTA	13.500,00 €
	OFICIAL	14.000,00 €
	OFICIAL DE 1ª	14.500,00 €
	JEFE DE EQUIPO	16.500,00 €
	ENCARGADO	18.200,00 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.000,00 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.000,00 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	14.750,00 €
	OFICIAL ADTVO DE 1	17.391,00 €
	JEFE COMERCIAL	17.391,00 €
	DIRECTOR	22.000,00 €
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMI
	DEPENDIENTE	14.000,00 €
	ENCARGADO	15.000,00 €

FESTIVO(excepto grupo III)	8,00 €
NOCHE COMPLETA	8,00 €
HORA EXTRA	10,00 €

CVE-2021-521

TABLAS SALARIALES 2021		TABLA SALARIAL 2021 Si la factuturación en 2020 es inferior a 5 millones de €	TABLA SALARIAL 2021 Si en 2020 la facturación alcanza los 5 millones de €
GRUPO II	AYUDANTE	SMI	SMI
	ESPECIALISTA	13.635,00 €	13.770,00 €
	OFICIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	OFICIAL DE 1ª	14.645,00 €	14.790,00 €
	JEFE DE EQUIPO	16.665,00 €	16.830,00 €
	ENCARGADO	18.382,00 €	18.564,00 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.140,00 €	14.280,00 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	14.897,50 €	15.045,00 €
	OFICIAL ADTVO DE 1	17.564,91 €	17.738,82 €
	JEFE COMERCIAL	17.564,91 €	17.738,82 €
	DIRECTOR	22.220,00 €	22.440,00 €
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMI	SMI
	DEPENDIENTE	14.140,00 €	14.280,00 €
	ENCARGADO	15.150,00 €	15.300,00 €
FESTIVO (excepto grupo III)		8,00 €	8,00 €
NOCHE COMPLETA		8,00 €	8,00 €
HORA EXTRA		10,00 €	10,00 €

*La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

CVE-2021-521

TABLAS SALARIALES 2022		TABLA SALARIAL 2022 Si la facturación de 2020 es inferior a 5 millones de € y la de 2021 es inferior a 5.5 millones de €	TABLA SALARIAL 2022 Si la facturación no alcanza los 5 millones € en 2020 y en 2021 alzanza los 5.5 millones €	TABLA SALARIAL 2022 Si en 2021 la facturación alzanza los 5 millones de € y en dicho año no alcanza los 5.5 millones de €	TABLA SALARIAL 2022 si en 2021 la facturación alcanza los 5 millones de € y no alcanza los 5.5 millones de €
GRUPO II	AYUDANTE	SMI	SMI	SMI	SMI
	ESPECIALISTA	13.771,35 €	13.907,70 €	13.907,70 €	14.045,40 €
	OFICIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	OFICIAL DE 1ª	14.791,45 €	14.937,90 €	14.937,90 €	15.085,80 €
	JEFE DE EQUIPO	16.831,65 €	16.998,30 €	16.998,30 €	17.166,60 €
	ENCARGADO	18.565,82 €	18.749,64 €	18.749,64 €	18.935,28 €
GRUPO I	REPARTIDOR COMERCIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	AUXILIAR ADTVO	13.300,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €
	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	OFICIAL ADTVO COMERCIAL	15.046,48 €	15.195,45 €	15.195,45 €	15.345,90 €
	OFICIAL ADTVO DE 1	17.740,56 €	17.916,21 €	17.916,21 €	18.093,60 €
	JEFE COMERCIAL	17.740,56 €	17.916,21 €	17.916,21 €	18.093,60 €
	DIRECTOR	22.442,20 €	22.664,40 €	22.664,40 €	22.888,80 €
GRUPO III	AYUDANTE DEPENDIENTE	SMI	SMI	SMI	SMI
	DEPENDIENTE	14.281,40 €	14.422,80 €	14.422,80 €	14.565,60 €
	ENCARGADO	15.301,50 €	15.453,00 €	15.453,00 €	15.606,00 €

FESTIVO (excepto grupo III)	8,00 €	8,00 €
NOCHE COMPLETA	8,00 €	8,00 €
HORA EXTRA	10,00 €	10,00 €

*La facturación se calculará sobre el importe anual de ventas de los productos alimenticios elaborados por la empresa, sin incluir en ellas ni computar en su importe el IVA y demás impuestos que las graven

En Casar de Periedo a 3 de diciembre de 2020

30

2021/521

CVE-2021-521

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-522 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ruiz Varela Nereo Hermanos, SL, para el periodo 2020-2022.*

Código 39000872011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ruiz Varela Nereo Hermanos, SL, para el periodo 2020-2022, suscrito el 10 de diciembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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, 21 de enero de 2021.
El director general de trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-522

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

"RUIZ VARELA NEREO HNOS., S. L."

PERIODO VIGENCIA: *TRES AÑOS*

1- ENERO-2020 AL 31- DICIEMBRE-2022

PREAMBULO

La empresa Ruiz Varela Nereo Hnos. S.L., así como los representantes sindicales de los sindicatos UGT y Agrupación Independiente han convenido la suscripción de esta norma pactada que regule las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras pertenecientes a la Empresa en función de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, de modo que se ha alcanzado tras un periodo de negociación iniciado el 28 de agosto de 2020, un acuerdo de naturaleza estatuaria en el que ambas partes entienden que se mejora las condiciones de trabajo de las personas afectadas. Quedando un marco jurídico homogéneo para todas los trabajadores de la Empresa.

Siendo las personas participantes en el proceso de negociación, por parte de la empresa Francisco Ruiz Calzada, Javier Novella Trujillo, José Ramón Villegas Oliva, por parte de la Agrupación Independiente Juan Ignacio Gómez Oviedo y Ana Ruiz Calzada, por parte de UGT Oscar Ramos Fernández y Juan José Sandoval Camus, habiendo participado también como asesor de UGT José María Fernández Cobo y como asesor de la Agrupación Independiente Valentín Vega Echezarreta.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

a) Las estipulaciones del presente Convenio obligarán a la Empresa "RUIZ VARELA NEREO HERMANOS, S. L." y a todos los trabajadores que de ella dependen en la Comunidad Autónoma de Cantabria

b) El ámbito funcional afecta a todos los centros de trabajo que tiene la Empresa en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

c) Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio en cualquier puesto de trabajo de la Empresa "RUIZ VARELA NEREO HERMANOS, S. L."

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.

El presente Convenio será de 3 años que se fija a partir del 1º de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022

ARTICULO 3º COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL PRESENTE CONVENIO

a). Se establece la Comisión Paritaria que estará constituida por dos representantes por parte de la empresa y dos de representantes por parte de los trabajadores.

b). Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

1). Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

2). Vigilancia de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la Autoridad Laboral Competente.

3). La interpretación del presente Convenio, que podrá pedirse cuantas veces tengan interés en ello.

La interpretación de este Convenio podrá pedirse cuantas veces quiera, siendo el plazo de resolución no superior a 30 días.

CVE-2021-522

ARTÍCULO 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa antes de entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

ARTÍCULO 5º.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Se establecen los grupos profesionales en virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, , el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

-Grupo A

ENCARGADO DE SERVICIOS.- En el encargado la función será la de coordinación de los servicios para su óptimo funcionamiento mediante la gestión del equipo humano de funerarios y de los medios materiales de la empresa.

-Grupo B

FUNERARIO DE PRIMERA.- Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc., lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y amortajamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso, para una correcta presentación del difunto, tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre , hasta su destino , atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio. De igual forma el trabajador de esta categoría se encargará de mantener en óptimas condiciones las herramientas, flota de vehículos y la zona de trabajo propias de su categoría. Además del terminado de ataúdes, limpieza y preparación de estos.

FUNERARIO DE SEGUNDA.- Es el trabajador encargado de ofrecer las diversas modalidades de los servicios, lleva a cargo la entrega a domicilio de los féretros y capillas ardientes, túmulos y amortajamientos, acondicionamientos en el féretro y demás tareas similares, así como aquellas prácticas necesarias para la limpieza, afeitado y maquillaje, si fuera preciso, para una correcta presentación del difunto, tendrá a su cargo la conducción de los cadáveres o restos mortales en auto fúnebre , hasta su destino , atendiendo al buen estado y limpieza del vehículo que tenga que utilizar para su próximo servicio, ayudando además al traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre hasta el coche fúnebre y desde éste hasta el cementerio. De igual forma el trabajador de esta categoría, se encargará de mantener en óptimas condiciones las herramientas, flota de vehículos y la zona de trabajo propias de su categoría. Además del terminado de ataúdes, limpieza y preparación de estos.

FUNERARIO DE TERCERA.- Es el trabajador que sin iniciativa propia y abajo supervisión de funerario de primera y segunda apoya en las labores a él encomendadas. Podrá simultanear su labor como funerario de 3ª con la tramitación de documentos antes juzgados o registros, así como labores de conservación y mantenimiento de la empresa. Existirá un periodo de 3 años para asimilar los conocimientos necesarios para ascender a categoría de funerario de segunda. El acceso a la categoría superior se realizará mediante solicitud al departamento de RR.HH. y será valorado por la gerencia con valoración de los encargados y jefes de sección e informe no vinculante del Comité de Empresa.

CVE-2021-522

-Grupo C

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

DIRECTOR DE AREA. - Es aquel que bajo el mando directo del jefe administrativo y del gerente ejecuta acciones de gestión y control integral del área correspondiente.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1ª.- Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación al jefe administrativo, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y seguridad social y demás trabajos similares.

AUXILAR ADMINISTRATIVO 2ª.- Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

RECEPCIÓN.- Trabajador que tiene a su cargo informar al público respecto de las oficinas que deben despachar sus pretensiones o informar sobre las salas velatorios y de que se guarde el orden debido. Igualmente tendrá a su cargo la atención de la centralita telefónica. De igual forma realizará labores de apoyo a los agentes de contratación.

AGENTE DE CONTRATACIÓN.- Es el empleado que tiene por misión el trato directo con las familias a las que haya que prestar servicios o quienes las representen, facilitándoles los presupuestos oportunos y concertando con ellos todo lo referente a los servicios que deban prestarse, realizando las gestiones que sean necesarias. Evacuar los documentos relacionados con las prestaciones de los mismos en los juzgados, despachos parroquiales, médicos, etc.

CAMARERO.- Empleado que tiene como función ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas en el entorno laboral de la cafetería y almacén. Acondicionar áreas de trabajo para el servicio en barra y cocina, lo que incluye orden y limpieza de las mismas. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Cobro al cliente.

ARTÍCULO 6º. MOVILIDAD FUNCIONAL

La empresa llevará a cabo la movilidad funcional respetando el art. 39 ET en los siguientes términos:

En lo que respecta a la movilidad funcional en la empresa, ésta se llevará a cabo según la categoría, formación y experiencia precisa para ejercer las tareas encomendadas y con respeto a la dignidad del trabajador.

Este criterio deberá aplicarse siempre, salvo que pueda demostrarse que existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización. El empresario tendrá que comunicar estas circunstancias a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 7º. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio será de *1.750* horas anuales.

Los trabajadores que realicen una jornada continua de siete horas de duración tendrán derecho a un descanso de quince minutos. Se establecerá de tal forma que el servicio quede atendido en todo momento.

CVE-2021-522

Dado que el servicio que presta la empresa tiene la característica de servicio permanente, la empresa podrá organizar los cuadros de turnos y horarios necesarios para garantizar dicho servicio, de 0 a 24 horas, los 365 días del año.

ARTÍCULO 8º. VACACIONES.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades de la empresa y no serán compensadas con emolumentos convenidos.

Se fijan las vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores de la empresa afectados por el presente convenio en 30 días naturales, abonándosele las mismas sobre la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador.

Los turnos de los trabajadores para disfrutar las vacaciones se programarán entre los representantes del personal y la empresa con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

Se añadirá un complemento vacacional de dos días, no siendo correlativo al periodo vacacional estipulado, a aquellos trabajadores que no hayan podido disfrutar alguna de sus vacaciones entre los meses de 15 de junio a 19 de septiembre.

Si durante el disfrute del período vacacional un trabajador sufre un accidente o enfermedad, se regulará en lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador justificándolo adecuadamente, podrá faltar, ausentándose del trabajo y con derecho a remuneración, por algunos motivos que a continuación se exponen:

a) En caso de matrimonio quince días naturales y siempre que se tuviera como mínimo un año en la empresa a esos quince días naturales se le sumarán cinco días naturales más.

b) En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo del trabajador, cuatro días naturales.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, cinco días naturales.

d) En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales que, en función de desplazamientos a otras provincias, podrán ampliarse a cinco días.

e) En caso de fallecimiento de tíos, un día.

f) En caso de traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) En caso de asistencia a exámenes oficiales, dos días naturales.

h) El trabajador podrá disponer de tres días al año como asuntos propios, debiendo acreditar el motivo u objeto mencionada en la solicitud que en ningún caso se podrán anexionar al inicio o fin de un periodo vacacional

ARTÍCULO 10º. VACANTES.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa igual que las ampliaciones, son decisión de la dirección de la empresa, informándose al comité de empresa.

ARTÍCULO 11º. EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y se regirá por lo que marque la ley.

CVE-2021-522

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 12º. SALARIOS para 2020 - 2022

- *Para el año 2020 el salario base vigente durante el año 2019 se incrementará el IPC más 0,50 %.*
- *Para el año 2021 el salario base en vigor durante el año 2020 se incrementará el IPC más 0,75 %.*
- *Para el año 2022 el salario base en vigor durante el año 2021 se incrementará el IPC más 1,00 %.*

ARTÍCULO 13º. NÓMINA.

La empresa pagará el salario dentro de los 10 primeros días de cada mes.

ARTÍCULO 14º. ANTIGÜEDAD

Queda suprimido el concepto de Antigüedad con efecto el día 1 de enero de 2021, pasando a denominarse "plus personal". Se fijarán las cantidades que cada trabajador estaba percibiendo al 31 de diciembre de 2020 y se seguirá percibiendo dicha cantidad más una subida anual del IPC hasta un máximo de un 2%.

ARTÍCULO 15º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias serán tres y su cuantía será equivalente cada una, a una mensualidad de retribución de la tabla salarial y al complemento de convenio correspondiente.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias, no podrá ser prorrateadas a instancia del trabajador.

ARTÍCULO 16º. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por ciento sobre el salario base.

ARTICULO 17º. PLUS DE DISPONIBILIDAD

Con el objeto de homogeneizar la prestación de servicios con las necesidades de carga de trabajo derivadas de necesidades de producción se articularán equipos voluntarios de disponibilidad, determinando un plus de productividad personal de aquellos que integren los equipos de 100 € /mes.

Su importe quedará establecido para aquellos trabajadores del sector que tengan derecho al mismo, mediante acuerdo explícito entre la empresa y el trabajador correspondiente.

El personal adscrito voluntariamente a esta situación estará localizado cobrando por cada desplazamiento la cuantía de 15 € adicionales.

Se establecerá un sistema de turnos rotatorios siempre que existan trabajadores voluntarios que cubran los tiempos de disponibilidad o bien se distribuirá la disponibilidad entre aquellas personas que se adscriban a este modelo productivo.

Existirá un tiempo máximo para presentarse al servicio de 45 minutos desde la recepción de la llamada al fichaje

Aquel trabajador que por motivos personales estando en situación de disponibilidad no acuda a dos llamadas no consecutivas durante mes, deberá necesariamente salir del modelo de plus de disponibilidad.

CVE-2021-522

ARTÍCULO 18º. DIETAS.

La empresa se verá obligada a satisfacer todos los gastos por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio por razones de trabajo a que hubiere lugar hasta su totalidad, justificados adecuadamente.

ARTÍCULO 19º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se entiende por horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria. La empresa se compromete a incentivar el empleo para evitar que los trabajadores realicen horas extras, compaginando así la vida laboral y familiar. Habiéndose abonado las horas extras correspondientes al 2020, las siguientes tablas entraran en vigor el día 1 de enero de 2021 según categoría profesional.

CATEGORIA	HORA EXTRA
ENCARGADO	14,86
FUNERARIO 1	13,85
FUNERARIO 2	12,82
FUNERARIO 3	10,00
AUX. ADMINIS. 1ª	13,85
AUX. ADMINIS. 2ª	12,82
RECEPCION	10,00
AG. CONTRA	14,86
CAMARERO	12,08

ARTÍCULO 20º. ATENCIONES SOCIALES.

El personal afectado por el presente convenio, en caso de sufrir baja por Incapacidad Temporal percibirá el 100% de salario más complemento de convenio, desde el primer día de la baja, sin que este hecho pueda suponer el ingreso de emolumentos superiores a si estuviese en activo

Para el resto de supuestos, lo establecido por Ley.

ARTÍCULO 21º. MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE.

La empresa se compromete a hacer un seguro colectivo por muerte o incapacidad por accidente, durante las 24 horas del día, por importe de 18.030 € para cada anualidad adscrita al presente convenio.

ARTÍCULO 22º. JUBILACIÓN.

El personal que se jubile con más de 10 años de servicios en la empresa, sin nota desfavorable en su expediente personal, deberá percibir de la misma una gratificación equivalente al importe de una mensualidad por cada cinco años de servicios, integrados por el salario base de su categoría, incrementado con los aumentos económicos reconocidos por su nómina. Esta situación no se aplicará a contrataciones a partir de 1 de enero de 2019.

La empresa facilitara la tramitación de la jubilación parcial voluntaria a los trabajadores mayores de 60 años mediante negociación entre el trabajador y la empresa siempre que se cumplan los requisitos legales para acceder a la citada jubilación. Dicha jubilación parcial se realizará bajo el modelo de relevo y hasta que cumpla la edad legal de jubilación, teniendo que comunicar el trabajador que opte a la misma el deseo de tramitar dicha jubilación parcial con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de efecto.

CVE-2021-522

ARTÍCULO 23.- RETIRADA CARNET DE CONDUCIR

Aquellas personas que conduzcan vehículos de la empresa, en caso de que se les haya retirado el permiso de conducción por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar ocupación al trabajador, incluso de inferior categoría, adecuando el salario a dicha categoría de forma temporal hasta que recupere su carnet de conducir siempre que no concurra alguno de los siguientes casos:

a) Que la pérdida del carnet de conducir sea como consecuencia de haber ingerido alcohol o sustancias estupefacientes.

b) Que la perdida de carnet no haya sido vinculada al ejercicio de acciones dolosas o delictivas.

c) Que las infracciones que provocan la pérdida se hayan realizado en el ejercicio de vida convencional fuera del trabajo.

d) Que no haya reincidencia.

Los cuales provocarán una automática excedencia voluntaria hasta recuperación del carnet de conducir.

En los casos de retirada de carnet de conducir por más de 12 meses o en casos de reincidencia el trabajador se verá obligado a solicitar una excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción no existiendo retribución alguna durante dicho periodo.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 24º. PRENDAS DE TRABAJO.

El personal de la empresa afectado por el presente convenio, será equipado con las prendas de trabajo necesarias para la correcta realización de sus funciones.

ARTÍCULO 25º. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La protección de la integridad y la salud de los trabajadores es objeto de las partes signatarias del convenio, a tal fin declaran su compromiso de dar eficaz cumplimiento material al contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 5 de noviembre y normas de desarrollo. Sin perjuicio del resto de medidas preventivas que se adopten, se garantiza la realización de reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores. Este convenio reconoce y garantiza la existencia y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la empresa en los términos que marca la Ley 31/95 de 5 de noviembre.

ARTÍCULO 26º. FORMACIÓN.

La dirección elaborará un plan de formación de empresa, promoviendo y facilitando la posibilidad de celebrar cursos de formación específicos para la actividad de la misma.

ARTÍCULO 27º. PLUS DE FIESTAS.

Se establece un plus de fiestas por importe de 30,00 Euros para el personal que preste sus servicios los días de AÑO NUEVO, REYES, VIERNES SANTO Y NAVIDAD y las dos fiestas locales del municipio correspondiente de cada sección territorial que se fijen en el calendario laboral, para la vigencia de este convenio.

CVE-2021-522

ARTÍCULO 28º.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores adscritos a este convenio podrán ser objeto de sanción por la empresa según procedimiento establecido en el presente artículo en caso de cometer algunas de las faltas tipificadas en los siguientes apartados, pudiéndose aplicar el Estatuto de los Trabajadores en aquellas faltas o incumplimientos no recogidos en el presente convenio.

Las faltas laborales sujetas a ser objeto de sanción se clasifican en Leves, Graves y Muy graves en función de su impacto laboral y gravedad de los hechos.

Las faltas dependiendo de su graduación tendrán una prescripción que para las faltas leves será de 10 días, de 20 días para las faltas graves y de 60 días para las faltas muy graves. En todos los casos los plazos empezarán a contar cuando la empresa tenga conocimiento fehaciente y estricto de lo ocurrido.

La prescripción de las faltas se suspende por la apertura de expediente disciplinario desde cuya apertura hasta su resolución no podrá pasar más de 40 días, trascurrido dicho plazo continuarán los plazos de prescripción aludidos.

Procedimiento del régimen sancionador

1.- Para imponer sanción por faltas graves o muy graves, de forma general y siempre que las condiciones del servicio y la naturaleza de los hechos lo permitan se abrirá un expediente disciplinario comunicándoselo al trabajador por escrito abriendo un plazo de al menos 7 días para que el trabajador realice las alegaciones que considere oportunas.

2.- Durante la incoación del citado expediente disciplinario se podrá suspender de empleo al trabajador, como medida cautelar, siendo preciso la comunicación de tal hecho al trabajador. En preciso definir que en este caso la suspensión solo es de empleo y no de sueldo.

3.- La apertura del expediente disciplinario se dará traslado al comité mediante entrega de copia del escrito de apertura dirigido al trabajador el cual se entregará a quien realice funciones de secretario/a del comité de empresa, con el objeto de que se emita informe al respecto si lo estiman oportuno dentro del plazo concedido.

4.- En el caso de que la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves afecte a miembros del comité de empresa se deberá abrir con carácter previo un expediente contradictorio con el objeto de ser oídos los miembros del comité.

4.1 El expediente contradictorio incluirá una comunicación por escrito de los hechos que se le imputan, de la tipificación y de la sanción.

4.2 Dentro del plazo de 15 días, se dará audiencia tanto al trabajador como a los miembros del comité de empresa para que presenten las alegaciones que estimen oportunas.

4.3 Finalizado el plazo de 15 días la empresa en un plazo máximo de 7 días comunicará por escrito al trabajador la decisión que podrá ser, ratificarse en la sanción, rebajar su gravedad o archivar los hechos.

4.4 Durante la incoación de este expediente contradictorio se podrá acordar la suspensión de empleo del trabajador por tiempo máximo de 15 días naturales, siendo esta circunstancia necesariamente comunicada por escrito al trabajador y definiendo claramente que la suspensión es **solo** de empleo y no de sueldo.

5.- Aquellas faltas que hayan sido objeto de sanción firme no producirán ningún efecto pasado un periodo de tiempo según su gravedad.

Leves.- 2 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad.

Graves.- 6 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad

Muy Graves.- 12 meses desde la fecha de la firmeza de la sanción y siempre que no haya habido sanciones posteriores de idéntica gravedad

CVE-2021-522

FALTAS LEVES: Se considerarán faltas leves aquellas acciones u omisiones que se produzcan por acción o negligencia culposa del trabajador y que, aunque resulten perjudiciales para el desarrollo o resultado del trabajo su impacto sea de escasa transcendencia para la empresa.

a) Faltas de puntualidad injustificada superiores a 10 minutos e inferiores a 20 minutos que no causen perjuicio.

b) No tener el uniforme o ropa de trabajo en condiciones óptimas de uso por desidia o mal uso.

c) No comunicar a la empresa cambios en situación fiscal, nacimiento o adopción de hijos o reconocimiento de ascendientes a cargo, así como cualquier cambio en los datos de residencia o dirección.

d) Negligencias o faltas de atención de normas generales de bajo impacto para la empresa o para el tejido organizativo de la plantilla.

FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves aquellas que lleven aparejado una intencionalidad por parte del trabajador o una culpa dolosa que tenga un impacto mesurable no solo en la empresa sino también en la actividad de sus compañeros o en el clima laboral de la organización.

a) Comisión de 3 o más faltas leves dentro de un plazo de 2 meses.

b) Faltar un día al trabajo sin justificar su ausencia o abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral sin mediar causa que lo justifique.

c) Discusiones o actitudes violentas con compañeros o superiores dentro del entorno laboral.

d) Faltas de respeto a usuarios del servicio o clientes en general que mancillen la imagen de la empresa ya sea dentro o fuera de horario laboral.

e) Cualquier merma de la facultades cognitivas provocadas por sustancias tóxicas ya sean legales o no.

f) Falsear documentación oficial o declaraciones personales aportadas a la empresa.

g) Simular enfermedades o accidentes laborales.

h) No respetar la protección de datos de compañeros o clientes que supongan una reclamación posterior a la empresa.

i) No comunicar con al menos 24 horas de antelación cualquier intervención quirúrgica programada propia o de ascendientes y descendientes con el objeto de poder organizar el servicio.

j) Incumplimiento de la ley de prevención de riesgos siempre que no suponga un riesgo para sí o para sus compañeros.

k) Discriminación o falta de respeto por razón de sexo, inclinación sexual o raza.

l) No marcar las pausas dentro del registro de la jornada laboral diaria en número superior a 3, salvo que exista el correspondiente parte de incidencia. La definición de pausas son todas aquellas interrupciones de más de 5 minutos en las que el trabajador abandona su puesto de trabajo o no está desarrollando actividad fuera de él.

FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves aquellas que supongan una intención de afectar el funcionamiento de la empresa o socavar el ambiente laboral o aquellas actitudes que por acción u omisión conduzcan a graves consecuencias para la empresa o para sus compañeros.

9

CVE-2021-522

a) No asistencia al trabajo durante 3 días consecutivos sin mediar justificación.

b) *Más de 5 faltas de puntualidad en la entrada o en la salida al puesto de trabajo en 3 meses consecutivos o 4 meses alternos.*

c) Realizar trabajos personales o para otras empresas durante periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

d) Quiebra de la cláusula de confidencialidad que pueda llevar graves perjuicios para la empresa.

e) Embriaguez o estar bajo los efectos de drogas de forma habitual y siempre que hubiese sido sancionado por tal hecho anteriormente. Si dicha conducta provoca perjuicios para la empresa no será preciso que sea habitual.

f) Dormir durante la jornada laboral fuera de las zonas de descanso o lugares equipados para el efecto.

g) Abuso de confianza o deslealtad en el desempeño de sus funciones o la apropiación de bienes de la empresa o de compañeros o de cualquier persona que sea cliente o usuario del servicio.

h) Faltas de respeto o abuso de autoridad o consideración con compañeros, superiores o clientes del servicio.

i) Falta de cuidado personal o aseo que produzca quejas de compañeros o clientes.

j) Incumplimiento de los protocoles de limpieza o control en cafetería.

k) Competencia desleal a la empresa mediante el trabajo o la mediación con terceros que impliquen el uso que cualquier bien de la empresa ya sea material o de información sin mediar comunicación previa a la empresa y sin haber tenido la necesaria autorización por escrito.

l) Mal uso, daño o desperfecto intencionado que se haga de cualquiera de los medios de producción de la empresa.

m) Abuso o acoso sexual.

n) No uso de los EPI´s proporcionados por la empresa de forma reiterada y siempre que tal hecho hubiese sido sancionado con anterioridad.

o) Cometer dos faltas graves firmes en un plazo de 12 meses o 3 en 18 meses.

p) Disminución intencionada del rendimiento laboral propio o de compañeros, el cual deberá ser siempre mensurable y ponderado.

q) Acusaciones falsas de acoso laboral o sexual, robo o hurto contra compañeros de empresa o superiores que tras el procedimiento de expediente informativo se resuelva con la no existencia de los hechos y dimane una actuación de mala fe del acusador.

r) Desobediencia de las órdenes de un superior o incumplimiento de normas o protocolos internos de la empresa siempre que supongan un fuerte impacto en la empresa, e la organización del trabajo o supongan indisciplina personal o grupal.

s) Negarse a realizar un servicio dentro de su jornada laboral o en situaciones de disponibilidad para el servicio.

t) Comisión firme de más de 3 faltas graves en un plazo de 6 meses.

10

CVE-2021-522

u) No comunicar la pérdida de la validez del carnet de conducir.

v) Divulgar datos sensibles de la empresa a terceros.

Sanciones: Es la empresa la que ostenta la facultad para imponer sanciones según se recoge en RDL 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

De las sanciones por faltas leves, grave o muy graves se dará traslado por escrito siendo preciso en dicha comunicación además de la fecha y los hechos que se le imputan, se defina la gravedad de la sanción según que apartado de los tipificados y la duración y términos de la propia sanción.

Las sanciones que se podrán imponer atendiendo a su gravedad serán las siguientes:

Faltas Leves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días

Faltas graves: Amonestación por escrito, la cual constara en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de entre 4 y 20 días

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de entre 21 y 45 días y despido.

ARTÍCULO 29º. DERECHOS SINDICALES.

Además de los derechos contemplados en torno a los miembros del comité de empresa tendrán derecho a:

a). Recaudar cuotas.

b). Distribuir información sindical.

Ambas cosas fuera de las horas de trabajo y sin que perturbe la actividad de la empresa.

ARTÍCULO 30º. PLAN DE IGUALDAD.

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

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

ARTÏCULO 31º.- REGISTRO DE JORNADA

En cumplimiento del artículo 34 del ET y acorde con lo recogido en el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo para el registro de jornada se definen que todos los trabajadores deberán estar sujetos a control de presencia que incluirá un registro de entrada y salida mediante fichaje con tarjeta magnética o por medio de control de firmas allí donde el fichaje no sea operativo.

Se adecuarán sistemas de control de presencia mediante marcaje y allí donde por razones técnicas o de ubicación no fuese posible implementar tal sistema existirá un control de firmas con formato papel confeccionado por el propio trabajador con una comprobación mediante anotación con firma.

El registro de jornada se circunscribe al tiempo de trabajo efectivo, descontándose horas de comida y descansos fuera de su puesto de trabajo.

CVE-2021-522

ARTÍCULO 32º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE

Según lo establecido en el artículo 82.3 del actual Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previa negociación entre la empresa y los miembros del Comité de Empresa en periodo de consultas de acuerdo con el artículo 41.4 del citado Estatuto, se podrá proceder a la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones laborales previstas en este convenio, con las condiciones, procedimiento, límites, alcance y requisitos previstos en el citado artículo 82.3

ARTÍCULO 33º.- DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente convenio se denunciará por una o ambas partes por escrito en un plazo mínimo de 30 días antes de finalizar de su vigencia, en los términos establecidos en la Ley.

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-523 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, SA, sección de recogida de residuos, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100841012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, SA, para la sección de recogida de residuos, para el periodo 2020-2023, suscrito el 30 de septiembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-523

CONVENIO COLECTIVO AGUAS TORRELAVEGA S.A en su división del Servicio de Recogida de Residuos en el Ayuntamiento de Torrelavega (CANTABRIA).

ÍNDICE

CAPÍTULO I

ARTÌCULO 1.-DETERMINACION DE LAS PARTES, AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÌCULO 3.- ÀMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y REVISIÒN

ARTÌCULO 5.- VINCULACIÒN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÌCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 8.- INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- CESES VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL TEMPORAL

ARTÍCULO 11.- JUBILACIÒN

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÌCULO 13.- PRESTACIÒN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14.- PROMOCION Y ASCENSOS

CAPÍTULO IV

ARTÌCULO 15.- JORNADA

ARTÌCULO 16.- HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 17.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- TURNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 19.- PERISOS RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 20.- VACACIONES

ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIAS

CVE-2021-523

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.- SISTEMA SALARIAL

ARTÍCULO 23.- ESTREUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 24.- SALARIO BASE

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTO DE LIMPIEZA DE VEHICULOS

ARTÍCULO 27.- NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 28.- PLUS DE FESTIVOS

ARTÍCULO 29.- PLUS DE DOMINGOS

ARTÍCULO 30.-PLUS DE GRUISTA

ARTÍCULO 31.- PLUS DE POLIVALENCIA

ARTÍCULO 32.- ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 33.- MANTENIMIENTO

ARTÍCULO 34.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 35.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 36.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 37.- PAGO DE HABERES

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 38.- SUBROGACION DEL PERSONAL

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 39.- SALUD LAABORAL

ARTÍCULO 40.-UNIFORMIDAD

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 41.- AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 42.- INDEMNIZACION POR MUERTE E INCAPACIDAD

ARTÍCULO 43.- GARANTIA POR RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCCION

ARTÍCULO 44.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 45.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJDORES

ARTÍCULO 46.- CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA PUBLICA, VIARIA,RIEGO, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DEL ALCANTARILLADO

CVE-2021-523

CAPÍTULO I

Artículo 1º: Determinación de las partes, ámbito funcional y personal.

El Convenio colectivo está suscrito por la representación de AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU y la representación de los Trabajadores del Centro de Trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega, adscritos al servicio de recogida de residuos urbanos.

Establece las condiciones de trabajo y regula las relaciones laborales de los trabajadores de AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU, para la contrata efectuada con el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 2º: Ámbito territorial.
EI presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa AGUAS TORRELAVEGA S.A división RSU, que desarrollen su actividad profesional en la contrata adjudicada por el Ayuntamiento de Torrelavega para la recogida de residuos urbanos.

Artículo 3º: Ámbito temporal.
EI presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 4 años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2020 y terminando el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4º: Denuncia y revisión.
El Convenio se considerará denunciado sin más requisitos legales con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Comprometiéndose a comenzar las negociaciones durante la primera quincena del mes de enero de 2024, estableciéndose un periodo máximo entre reuniones de 30 días, a lo largo de la negociación.
El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo dentro del marco legal.

Artículo 5º: Vinculación a la totalidad.
Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 6º: Condiciones más beneficiosas.
La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º: Comisión Paritaria.
Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de interpretar las dudas que se planteen sobre la correcta aplicación del Convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.
Estará compuesta por los delegados del personal y en igual número por miembros de la empresa. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.
La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a petición de parte, siempre que se considere necesario, previa comunicación por escrito.

CVE-2021-523

La reunión deberá convocarse en el plazo de cinco días hábiles desde que se solicite. De dichas reuniones se levantará acta.
Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.
Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del E.T., las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.
Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo de máximo siete días para adoptar resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.
El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.
El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.
Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 8º: Ingreso al trabajo.
En caso de vacantes en la plantilla de Aguas Torrelavega s.a. en la sección de RSU, el orden en el procedimiento de provisión será el siguiente:

a) Los puestos se cubrirán inicialmente por concurso conforme al sistema de provisión de puestos siempre que exista un empleado con los requisitos que se exijan al efecto con carácter general.

CVE-2021-523

b) Las vacantes resultantes serán cubiertas por los nuevos ingresos, tanto de promoción interna como de nuevo ingreso, con prelación de los primeros sobre los segundos.

La provisión de puestos de trabajo se hará mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley7/2007, mediante procedimiento de concurso interno de meritos en él se tendrán en cuenta los meritos, capacidades y, en su caso, aptitudes exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figuraran, la valoración del trabajo desarrollado, los concursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad. La convocatoria para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en los tablones de anuncios de los centros de trabajo del servicio de RSU debiendo incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación y localización geográfica del puesto
- Requisitos indispensables para su desempeño
- Baremo para puntuar los méritos
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas

La empresa en todo caso, comunicará a los delegados de personal, el personal a contratar y el tipo de contrato. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los representantes sindicales.

La contratación de personal para cubrir puestos vacantes, en su caso, o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, cubriéndose tales plazas conforme las aptitudes necesarias para el puesto.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado con quince días de antelación a la finalización del mismo.

Además, se acuerda la creación de una bolsa de trabajo como se recoge en el punto segundo del acuerdo de subrogación, y que se formara cumpliendo todas las garantías, normas y principios de acceso al empleo público, aplicables a la selección de personal que pase a prestar servicios para una sociedad de capital íntegramente municipal.

Artículo 9º: Ceses voluntarios.
Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince días.
EI incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la perdida de tantos días de salario como días de preaviso incumplidos.

Artículo 10º: Movilidad funcional temporal.
La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

1.- La empresa por necesidades del servicio, entendiendo por tales bajas por IT, permisos, extinción del contrato y similares, podrá cambiar a uno o varios trabajadores de su turno de trabajo por un plazo máximo de quince días, entre el personal que realice trabajos de su misma naturaleza y categoría, recurriendo preferentemente al trabajador que tenga menos antigüedad en su puesto de trabajo.

CVE-2021-523

Para ello la empresa comunicará previamente al trabajador afectado y al Comité de Empresa o delegado de personal, la necesidad de cubrir el puesto de que se trate y el motivo, debiendo ocuparlo al día siguiente.

2.- Si la modificación del turno se prevé superior a quince días, en la misma comunicación anterior, se hará constar tal circunstancia, para que dentro de los cuatro días siguientes puedan presentarse voluntarios. En tal caso, ocupará el puesto temporalmente el primer trabajador que se presente voluntario, volviendo el designado inicialmente al turno que le corresponda.

3.- Si, presumiblemente, la necesidad temporal es superior a treinta días y no fuera posible cubrir el servicio con personal ajeno, quedará adscrito al puesto con carácter provisional el trabajador designado.
En estos supuestos, cuando la asignación sea con carácter temporal, no se seguirá el procedimiento del artículo 41, ni se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.- Cuando se prevea que la asignación del puesto va a tener carácter definitivo, se seguirá, simultáneamente, el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría a la suya, durante un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación serían las más beneficiosas.
Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

En todo caso, se respetará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el de doce horas entre el final de una jornada y el principio de otra.

A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa comportara el cambio de categoría y la percepción de las retribuciones salariales y complementarias del nuevo puesto.

Por motivo de enfermedad o disminución de la capacidad funcional del empleado a solicitud del interesado o a instancias de la empresa. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal por razón de capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente, se procederá a adscribir al empleado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud previa tramitación de expediente contradictorio con informe preceptivo de los servicios médicos propios o concertados que tengan encomendada la vigilancia de la salud de los empleados de Aguas Torrelavega S.A sección RSU.

Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad o incapacitación, si las retribuciones complementarias del nuevo puesto fueran inferiores

CVE-2021-523

se le garantizaran en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.
Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a su categoría el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de la prestación de servicios de categoría superior y a la percepción de las retribuciones complementarias del puesto efectivamente desempeñado.
Ningún trabajador realizara funciones ni tareas al servicio de recogida y transporte de residuos, salvo pacto expreso con el trabajador.
Los cambios de puesto, así como otras cuestiones, dudas o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación de este artículo en cada caso particular, se someterán a información, consulta y participación de los delegados de personal.

Artículo 11º: Jubilación.

11.1. Jubilación a los 64 años.
La empresa, ajustándose a las disposiciones que regulan su tramitación, aceptará la jubilación anticipada de los trabajadores que, cumplidos los 64 años lo soliciten, sin que ello implique mayor compromiso que la obligatoriedad de no amortizar el puesto de trabajo del productor que se jubile, ajustándose a lo legislado al efecto en cada momento.

11.2. Jubilación parcial.
La empresa accede a la jubilación parcial de sus trabajadores de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DE PERSONAL PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 12º: Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

EI personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.- **Jefe de Departamento** (Titulado Universitario)
Grupo 2.- **Jefe Administrativo** (Titulo de BUP, título de bachillerato LOGSE, Formación Profesional de segundo Grado, Ciclos Formativos de Grado Superior o equivalente), **Encargado, capataz y conductor** (Graduado escolar, Graduado en Educación secundaria, Formación profesional de 1er Grado, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalente).

Grupo 3.- **Auxiliar administrativo, peón especialista y peón** (Graduado Escolar y certificado Escolaridad o equivalente)

CVE-2021-523

- **GRUPO 1**
- Jefe de departamento. Titulado universitario con experiencia, capacidad profesional y conocimientos técnicos realiza trabajos de coordinación y mando sobre todo el personal del servicio. Marcando prioridades estratégicas y operativas para conseguir la eficacia y eficiencia. Gestión de proveedores, compras de maquinaria. Supervisión y control de los planes y trabajos de mantenimiento y reparación de vehículos y maquinarias. Formulación de propuestas de mejora y representación de la empresa en los ámbitos que se le correspondan o se le requiera por el Consejo de administración. Todo ello bajo los objetivos estratégicos emanados de las directivas de UE y la normativa estatal y autonómica.

- **GRUPO 2**

• Jefe Administrativo. Responsable del área administrativa del servicio.

• Encargado. A las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo personal de oficios, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades a realizar y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

• Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y, dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

• Conductor. En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller. Cuidará del vehículo que conduce para que salga del parque en las debidas condiciones. Los conductores deberán realizar la recogida de acuerdo a lo determinado por las características del vehículo y por su categoría profesional. EI conductor deberá dejar el contenedor en el lugar dispuesto para ello, cerciorándose que los residuos que se encuentran en el exterior no obstaculicen la maniobra de carga y posterior depósito del contenedor. Igualmente cuidará que los objetos voluminosos que se encuentren en el exterior del envase no queden obstaculizando la vía pública con causa en la maniobra de recogida. Por esta función no se aplica Plus de Polivalencia.

- **GRUPO 3**

• Auxiliar Administrativo. A las órdenes del jefe administrativo, realizará las funciones propias del área administrativa del servicio.

• Peón Especialista. EI dedicado a las funciones concretas y determinadas de limpieza, riego y recogida de basuras que, sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad.

• Peón. Trabajador de más de dieciocho años, encargado de ejecutar labores cuya realización requiere principalmente esfuerzo físico.

Artículo 13º: Prestación del trabajo.
La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo.

CVE-2021-523

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de los mismos.

Artículo 14º: Promoción y ascensos.
Aguas Torrelavega s.a. en su sección de RSU, facilitara la promoción interna de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, consistente en el ascenso desde categorías de un grupo o subgrupo a otro. El personal deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en la categoría a que pertenezca, así como reunir los requisitos.

Se dará opción a todo el personal de la empresa Aguas Torrelavega S.A. adscritos al servicio de RSU, que reúnan los requisitos exigibles, para que soliciten el puesto, celebrándose concurso o concurso-oposición entre los peticionarios que se ajustara a los criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad, titulación académica o complementaria, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa ésta considerará inicialmente la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan la posibilidad de ascender profesionalmente.

CAPÍTULO IV

JORNADA, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 15º: Jornada.
Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral será de 37 horas semanales. La jornada vendrá determinada según calendarios de trabajo que al efecto se establecerán cada año, con un mes de antelación a la finalización del mismo, contando con 14 fiestas, y el 3 de noviembre y las vacaciones correspondientes. La festividad del 3 de noviembre se fijará de común acuerdo con la empresa.
Se acuerda declarar inhábiles los días 24 y 31 de diciembre durante la vigencia de este Convenio, sin perjuicio del cumplimiento de los servicios que disponga la empresa para esos días. Los operarios que efectúen trabajos durante estos días, se les retribuirá como si de un festivo se tratase sin derecho a día de descanso compensatorio.
Dichos calendarios serán negociados con los representantes de los trabajadores, dentro de los criterios anteriormente señalados.

Las modificaciones del calendario se notificarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados, con un mínimo de quince días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.
Se establecen seis días de asuntos propios, que se disfrutarán según las normas establecidas entre trabajadores y la empresa, y que no darán lugar a abono o retribución de ninguna clase si no se disfrutan en el transcurso del año laboral.

CVE-2021-523

Todos los trabajadores disfrutaran de al menos un fin de semana completo de libranza al mes, que vendrá reflejado en el calendario laboral, entendiéndose como tal, la libranza de un sábado más un domingo.
Durante la vigencia del convenio se podrá establecer horas voluntarias de dedicación que se estimen necesarias para la mejora de las condiciones del servicio.

Artículo 16º: Horarios de trabajo.
Vienen determinados por la característica del trabajo o servicio a realizar, y serán los establecidos en el calendario laboral. Dado el carácter público del servicio que se presta, el horario de trabajo estará en función de las necesidades propias del servicio.

Artículo 17º: Tiempo de trabajo.
Los trabajadores tendrán 15 minutos diarios de descanso para jornadas que excedan de 6 horas, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 18º: Turno de trabajo.
Los turnos de trabajo vienen definidos por las características del servicio que se presta. Los mismos son:

• Jornada de mañana.
• Jornada de tarde.
• Jornada de noche.

Artículo 19º: Permisos retribuidos.
EI trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y tiempo siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días naturales, ampliables a cinco, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los casos de nacimiento de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres de uno u otro, hermanos y abuelos. Serán dos, ampliables a cuatro, en los casos de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de familiares hasta el segundo grado por afinidad, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

Considerándose, no hospitalización, el tiempo inferior a 24 horas, si no hay intervención.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo de un mes.

Si se diera la circunstancia de que los tres días de permiso no fueran suficientes para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentará la licencia en un día más, presentando la correspondiente justificación.

Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o nietos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

CVE-2021-523

Para los trabajadores con categoría de conductor y Peón Especialista a efectos de este servicio se les concederá un día retribuido para que puedan efectuar la renovación del carnet de conducir.

Para concurrir a exámenes oficiales y para la obtención del título profesional por el tiempo necesario y justificando la circunstancia.

Cuando el motivo se origine estando el trabajador en tiempo de horario de trabajo, el permiso comenzará a voluntad del trabajador, en el mismo día que se origine el permiso o al día siguiente.

Consulta médica: Siempre que se halle debidamente justificado y no exista posibilidad de realizarla fuera de la jornada de trabajo, se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma. EI trabajador deberá presentar el oportuno justificante a la empresa.

Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o en los supuestos contemplados por la ley.

La condición de convivencia continuada dará derecho a las licencias como si de cónyuges se tratase, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Permisos para la conciliación laboral y familiar se estará a lo dispuesto en el RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo (BOE del 7 de marzo)

Artículo 20º: Vacaciones.
Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales.

- En los meses que sean de 31 días, la segunda quincena será del dia 16, al 31 ambos inclusive.
- Y la segunda quincena de Febrero será del día 16 hasta alcanzar los 15 días naturales.

Los trabajadores conocerán la fecha del inicio de las vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural, en dos períodos y su distribución será la acordada en el calendario de vacaciones, las mismas se disfrutarán obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año.
• Las vacaciones se dividen en dos quincenas.

CVE-2021-523

• En cada quincena como máximo podrán disfrutar de las vacaciones dos trabajadores que nunca serán dos peones a la vez. En las quincenas correspondientes a los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la empresa acepta que siempre estén dos trabajadores de vacaciones. En el resto de quincenas el criterio es que este siempre un trabajador de vacaciones, salvo que de común acuerdo se determine que lo estén dos.
• Cada quincena tendrá una valoración.
• La suma de las dos quincenas será la que dictamine el orden de elección de vacaciones.
• Las vacaciones se elegirán en dos tandas:
• La primera quincena (preferencial).
• La segunda quincena (no preferencial).
• La primera quincena (preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume menor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la mayor puntuación.
• La segunda quincena (no preferencial) se empezará a elegir por la persona que sume mayor puntuación (suma de las dos quincenas), y así sucesivamente hasta la de menor puntuación.
• En caso de empate en la puntuación decidirá el de más antigüedad.
• Para la primera aplicación de este acuerdo se tomará como punto de partida el disfrute de vacaciones realizado en el año 2005.
• Con el fin de poder publicar los calendarios de vacaciones, en el tiempo marcado en el segundo párrafo del presente artículo, se deberán solicitar las mismas por cada trabajador a la empresa, antes del 30 de septiembre del año anterior al disfrute de las mismas.

PUNTUACIÓN DE LAS QUINCENAS

1ª Quincena	ENERO	45
2ª Quincena		1
1ª Quincena	FEBRERO	2
2ª Quincena		5
1ª Quincena	MARZO	10
2ª Quincena		15
1ª Quincena	ABRIL	35
2ª Quincena		20
1ª Quincena	MAYO	25
2ª Quincena		30
1ª Quincena	JUNIO	60
2ª Quincena		65
1ª Quincena	JULIO	75
2ª Quincena		85
1ª Quincena	AGOSTO	90
2ª Quincena		100
1ª Quincena	SEPTIEMBRE	80
2ª Quincena		70
1ª Quincena	OCTUBRRE	17
2ª Quincena		7
1ª Quincena	NOVIEMBRE	12
2ª Quincena		6
1ª Quincena	DICIEMBRE	40
2ª Quincena		50

CVE-2021-523

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las ausencias al trabajo por I.T. o maternidad serán consideradas como trabajo efectivo a efecto del devengo de vacaciones.

Su retribución será una mensualidad normal.

Artículo 21º: Excedencias.
1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.
b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han trascurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.
El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o, si existiera, en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3.- La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4.- Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la

CVE-2021-523

fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
El periodo en que el empleado/a permanezca en situación de excedencia por cuidado del hijo menor de tres años será computable a efectos de antigüedad; además, el empleado/a Tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reserva de su puesto de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de dos años, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
En los mismos términos, los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive, que por razones de avanzada edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeña actividad retribuida.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 22º: Sistema salarial.
Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descansos computables como de trabajo.

Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal (a excepción los incentivos consolidados individuales) experimentaran el incremento que, para cada anualidad, se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del estado en materia de gastos de personal al servicio del sector público, sin perjuicio de las medidas que sean de general aplicación a los empleados del sector publico conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Las tablas retributivas para el personal afectado por este convenio, aplicables desde el 01/01/2020, serán establecidas en el Anexo 1 de este documento. En base al artículo cuarto del acuerdo de subrogación dichas tablas incluirán los incrementos retributivos devengados en los ejercicios 2018/19 aplicables al sector público local del Ayuntamiento de Torrelavega.

Artículo 23º: Estructura de las percepciones económicas.
Percepciones salariales: Tendrán la consideración de salario las siguientes percepciones económicas:
1. Salario base.
2. Complemento de Convenio.
3. Complemento limpieza de camiones.
4. Nocturnidad
5. Plus de festivos.
6. Plus de domingos.
7. Plus de gruista.

CVE-2021-523

8. Plus de polivalencia.
9. Antigüedad.
10. Mantenimiento

Artículo 24º: Salario base.
El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial del anexo.

Artículo 25º: Complemento de Convenio.
Lo percibirán los conductores, peones especialistas y los peones y en el mismo se retribuyen entre otras las condiciones de trabajo tanto penosas, tóxicas y peligrosas del puesto de trabajo. Y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo.

Artículo 26º: Complemento limpieza de camiones.
Lo percibirá todo el personal que realice la limpieza de los vehículos del servicio, y su cuantía se refleja en la tabla salarial del anexo. Este complemento no se devenga en el período de vacaciones.
La obligación del trabajador será la de realizar la limpieza del vehículo que utilice en su jornada laboral.

- adjunto en Anexo 1

Artículo 27º: Nocturnidad.
Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, Y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:
- adjunto en Anexo 1

Artículo 28º: Plus de festivos.
Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un día festivo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:
- adjunto en Anexo 1

Artículo 29º: Plus de domingos.
Lo percibirán todos los trabajadores que inicien su jornada entre las 00 horas y las 24 horas de un domingo, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:
- adjunto en Anexo 1

Artículo 30º: Plus de gruista.
Lo percibirán mensualmente los conductores que habitualmente realicen trabajos con el camión grúa, y su cuantía será, durante la vigencia del presente Convenio, la siguiente:
- adjunto en Anexo 1

Artículo 31º: Plus de polivalencia.
Por dicho complemento, cuya cuantía se refleja en la tabla salarial anexa (por mes), y en función de las características organizativas del servicio, los conductores que con carácter voluntario acepten incorporarse a la aplicación de este plus, se obligan, a requerimiento de la empresa, a realizar de forma transitoria labores de inferior categoría, como pueden ser: recogida de muebles y enseres, recogida de residuos depositados fuera de los

CVE-2021-523

contenedores o en la vía pública, limpieza de los puntos de recogida, lavado manual de contenedores, reparación y mantenimiento de contenedores o maquinaria del servicio, etc. En el caso de que por necesidades del servicio se haga imprescindible la función "polivalente" para algún trabajador, esta condición y el plus correspondiente, podrá ser aplicado de manera obligatoria para dos trabajadores dentro de una misma categoría y turno, teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa.
- adjunto en Anexo 1

Artículo 32º: Antigüedad.
Durante la vigencia del convenio se mantiene la cantidad de 30€ /quinquenio.

Artículo 33º: Mantenimiento
Lo percibirán mensualmente los trabajadores que, a requerimiento y de conformidad con la empresa, realicen trabajos de mantenimiento tanto de los vehículos, contenedores, así como de las instalaciones de la empresa destinadas al servicio.
Dado el carácter del servicio, si por alguna circunstancia se debiera extender la jornada de trabajo de mantenimiento hasta un máximo de 5 horas al mes, estas no generaran retribución alguna.
Si por circunstancias, el/los trabajadores estando disfrutando de su día de libranza y fuera necesaria su presencia como mínimo generaran 2 horas extraordinarias compensando así el tiempo de traslado hasta las instalaciones y los gastos generados.
El importe de dicho complemento se incluirá en las tablas retributivas del anexo 1

Artículo 34º: Gratificaciones extraordinarias.
A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se les abonarán 3 gratificaciones extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas.

Paga de verano:
Devengo: Del 1 de enero al 30 de junio. Y se abonará el día 30 de junio.
Cuantía: Estará compuesta por una mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio y antigüedad.
Paga de Navidad:
Devengo: Del 1 de julio al 31 de diciembre. Y se abonará antes del 20 de diciembre.
Cuantía: Estará compuesta por 1 mensualidad del salario base, y Complemento de Convenio y antigüedad.
Paga de marzo:
Devengo: Del 1 de enero al 31 de diciembre. Y se abonará el día 31 de marzo.
Cuantía: Estará compuesta, por una mensualidad del salario base y Complemento de Convenio y antigüedad.

Si resultase que el día de abono de las gratificaciones fuese en día no laborable se abonara el día anterior.

Artículo 35º: Complemento incapacidad temporal.
La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente, en base a los siguientes criterios:
Accidente de trabajo:

• EI 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la I.T. (incapacidad temporal).

CVE-2021-523

2. Enfermedad común:
• Se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social u organismo correspondiente por enfermedad común hasta el 100% de la retribución que corresponda en activo, desde el primer día de la incapacidad temporal, siempre que el porcentaje de absentismo por este concepto en el año anterior no supere el 3% y que el trabajador afectado no haya incurrido en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común en los doce meses anteriores.

A los efectos no computaran como absentismo las bajas producidas por intervenciones quirúrgicas o bajas con tratamientos de larga duración.

Artículo 36º: Horas extraordinarias.
Ambas partes, conscientes del paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, consideran necesaria la limitación de las horas extraordinarias que, en ningún caso, tendrán carácter habitual o continuado y se tratarán de limitar a los casos de emergencia o de razonada necesidad. Los valores de la hora durante la vigencia del presente convenio serán los establecidos en el correspondiente anexo.

EI pago de las mencionadas horas se abonará con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria en días laborables, y un 100% las realizadas en festivo o nocturno.

Artículo 37º: Pago de haberes
Los haberes se pagarán en los últimos 5 días del mes del periodo de trabajo devengado y mediante transferencia bancaria, estando obligado el trabajador a suministrar a la empresa los datos bancarios precisos en el que quiere percibir los haberes.

CAPÍTULO VI

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 38º: Subrogación del personal.
En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49, 50, 51, 52 y 53.

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

1.- los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:
• I.T.
• Descanso maternal.
• Incapacidad permanente.
• Excedencia.
• Vacaciones.
• Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

CVE-2021-523

2.- vacaciones en caso de subrogación:
• Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los períodos de disfrute acordados.
• Si el cambio de empresa se produce antes del disfrute de las vacaciones, la Empresa cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador.
EI trabajador podrá disfrutar el período íntegro de vacaciones, pero el abono de la nueva Empresa será en proporción a los días no liquidados por la empresa anterior.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 39º: Salud laboral.
Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la L.P.R.L. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), R.S.P. (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y disposiciones de desarrollo, que la Salud Laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la evaluación inicial de riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual, como colectivamente, la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la evaluación de riesgos y Plan de Prevención participarán los representantes de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.
Los trabajadores que desempeñen funciones que requieran el carnet de conducir C o superior, se les facilitara la realización del curso C.A.P.
La empresa sobre la base del artículo 22 de la L.P.R.L. procederá a facilitar los reconocimientos médicos pertinentes a todos los trabajadores, y con la periodicidad que el puesto de trabajo requiera, mínima una vez al año. Garantizándose la confidencialidad de lo contenido en los informes médicos.

EI reconocimiento médico o vigilancia de la salud, se realizará durante la jornada de trabajo, siendo ese tiempo retribuido.

EI delegado de Prevención recibirá información sobre los accidentes de trabajo, con baja y sin baja, al igual que el informe de la MUTUA o Servicio de Prevención sobre los accidentes.

Se constituye el Comité Paritario de Seguridad y Salud, compuesta por los delegados de personal e igual miembros de la empresa. EI objetivo central de dicho Comité será el desarrollar lo previsto en la L.P.R.L., R.S.P. y normas de desarrollo, además de analizar,

CVE-2021-523

estudiar y proponer las medidas necesarias para la adecuación y cumplimiento de las medidas correctoras.

El Comité se reunirá tantas veces como sea necesario, levantando acta de dicha reunión.

Artículo 40º: Uniformidad.
La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.
Uniformidad de invierno.
Encargado y Capataz: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 par de zapatos o botas.
Conductor: 1 Traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 chaleco reflectante y 1 par de botas de seguridad.
Peón Especialista y Peón: 1 traje reflectante (cazadora y pantalón), 1 jersey reflectante, 1 camisa de manga larga reflectante; 1 anorak reflectante y 1 par de botas de seguridad.
Uniformidad de verano.
Encargado y Capataz: 1 traje de verano, 2 camisas y 1 par de zapatos.
Conductor: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 Camisas manga corta reflectantes, y 1 par de zapatos de seguridad.
Peón Especialista y Peón: 1 Traje de verano reflectante (cazadora y pantalón), 2 camisas manga corta reflectantes y 1 par de zapatos de seguridad.
Asimismo, se proporcionará a todos los trabajadores que lo precisen, trajes de agua y guantes, con la debida justificación.
Fechas de entrega: Invierno: 1 de octubre. Verano: 2 de mayo.
La empresa tendrá la facultad de sancionar a todos aquellos trabajadores que no comparezcan a su trabajo debidamente uniformados.
Las prendas relacionadas anteriormente serán sustituidas por otras nuevas por rotura o deterioro, previa entrega de la misma y siempre que la causa no obedezca a mala fe o negligencia.
La elección de las prendas será competencia de la empresa y el delegado de prevención, observando las directrices y normas de la Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 41º: Ayudas Sociales.
La presente ayuda tiene por objeto contribuir a sufragar los gastos ocasionados a los trabajadores por los estudios que, con carácter general, cursen los hijos que con el convivan o con pensiones compensatorias a cargo del trabajador, y con edades comprendidas entre los 0 y los 25 años, siempre que, en este caso, los hijos con edades entre los 18 y los 25 años no tengan rentas o ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Respecto a los hijos mayores de 18 y menores de 25, se deberá aportar declaración del IRPF o certificación acreditativa de no estar obligado a su presentación, así como informe de vida laboral.

EI abono de dicha cuantía, para todos aquellos que acrediten la matriculación, se llevará a cabo junto con la mensualidad de septiembre.

CVE-2021-523

Respetando las limitaciones presupuestarias existentes en el marco de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad de los servicios públicos, las partes acuerdan aplicar a partir del año 2021, un programa de ayudas de acción social del personal de Aguas Torrelavega S.A. en su sección de RSU, que se aprobara por acuerdo de la comisión paritaria a que se refiere el artículo séptimo del presente Convenio. Las distintas modalidades de ayudas que regulara el Reglamento serán:

Ayudas de carácter automático:

a. Ayuda por nupcialidad, uniones de hecho, nacimiento o adopción
b. Anticipos

Este tipo de ayudas se concederá, a petición del interesado, en relación a hechos causados en el ejercicio económico de que se trate.

Ayudas sometidas a convocatoria semestral

c. Ayudas por gastos sanitarios

Ayudas sometidas a convocatoria anual

d. Ayuda de vivienda
e. Ayuda de estudios
f. Ayuda por hijo o cónyuge discapacitado
g. Ayudas para la renovación del carnet de conducir

Las ayudas serán tramitadas por el Departamento de administración de la sociedad.

Las cantidades asignadas a cada una de las ayudas sociales en cada periodo serán las indicadas en los presupuestos anuales de la sociedad, comenzándose su aplicación a partir del 1 de enero de 2021 tras aprobar el reglamento regulador citado en el apartado anterior.

Corresponderá a la presidencia del Consejo de Administración dictar cuentas disposiciones sean necesarias para la aplicación o desarrollo del programa.

En materia de mejora en el apartado de Ayudas Sociales, se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local.

Artículo 42º: Indemnización por muerte e incapacidad.

La empresa suscribirá una póliza de seguros que permita a cada trabajador causar derecho a las indemnizaciones que especifiquen en las contingencias siguientes:

• Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional): 13.189,00 euros.
• Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente de trabajo: 13.189,00 euros.
• Invalidez por infarto laboral: 13.189,00 euros.
• Muerte por infarto laboral: 13.189,00 euros.

EI hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía y contrato de seguro que lo ampare, se referirá a la fecha en la que se produjo el accidente laboral.

CVE-2021-523

Artículo 43º: Garantía por retirada del permiso de conducción.
Todo trabajador que, para el desarrollo de su trabajo, utilice un vehículo para el que se requiere estar en posesión de un permiso de conducir de clase C o B, en el supuesto que sea retirado el permiso de conducir, como consecuencia de un hecho acaecido durante la realización de un trabajo, (salvo estado de embriaguez o imprudencia temeraria, exceptuando los casos de necesidades del servicio), tendrá derecho a las siguientes garantías:

• Caso de retirada del permiso por primera vez y por un plazo máximo de doce meses, la empresa ofrecerá un nuevo puesto de trabajo, abonándole durante el período de retirada, el salario de dicho puesto.
• En caso de nueva retirada del permiso y por un plazo máximo de tres meses, la empresa procederá de igual manera.
• Caso de no ser superado el examen psicotécnico reglamentario para la renovación del permiso de conducir, la Empresa le ofrecerá al trabajador un nuevo puesto de trabajo, abonándole el salario de la nueva categoría, que pasará a desempeñar, siempre que exista puesto vacante.
En los dos primeros supuestos de este artículo, el trabajador afectado se reincorporará a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el permiso de conducir reglamentario.
• En caso que la retirada del permiso de conducir fuese con su vehículo particular, y siempre que no concurran circunstancias de imprudencia temeraria, mala fe ó estado de embriaguez; la empresa aplicará el mismo procedimiento que cuando se le retira el carnet durante la realización del trabajo y que está descrito en los apartados de este artículo.

Artículo 44º: Resolución de conflictos (ORECLA).
Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA - Cantabria (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).
Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA, de forma previa a cualquier discrepancia que no se haya resuelto por la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 7 del presente Convenio, sobre
la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 45º Representación legal de los Trabajadores
Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia Ley 9/87, de 12 de junio de órganos de representación, Ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de agosto. Así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones aprobadas por la O.I.T y ratificadas por el Gobierno Español.

Los créditos horarios podrán ser acumulados durante el año en curso para un buen desarrollo de la actividad.

CVE-2021-523

Artículo 46º: Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido al Convenio general referido y a la normativa laboral vigente.

Torrelavega , a 16 de diciembre de 2020

Por la empresa

Fdo. Pedro Pérez Noriega

Por los trabajadores

Fdo. Lorenzo Barreda Bilbao

Fdo. Tomás Fraile Damalia

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2020 PERSONAL SUBROGADO GESTIÓN RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO CONVENIO	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	PAGA EXTRA MARZO	SALARIO BRUTO 2020
Jefe departamento RSU	2.597,88 €	0,00 €	2.597,88 €	2.597,88 €	2.597,88 €	38.968,20 €
Jefe Administrativo	1.774,66 €	0,00 €	1.774,66 €	1.774,66 €	1.774,66 €	26.619,94 €
Aux.Administrativo	1.551,77 €	0,00 €	1.551,77 €	1.551,77 €	1.551,77 €	23.276,49 €
Encargado	1.759,61 €	0,00 €	1.759,61 €	1.759,61 €	1.759,61 €	26.394,16 €
Capataz	1.591,14 €	0,00 €	1.591,14 €	1.591,14 €	1.591,14 €	23.867,17 €
Conductor	1.109,29 €	326,05 €	1.435,34 €	1.435,34 €	1.435,34 €	21.530,03 €
Peón especialista	1.084,45 €	323,31 €	1.407,76 €	1.407,76 €	1.407,76 €	21.116,47 €
Peón	1.051,17 €	316,12 €	1.367,29 €	1.367,29 €	1.367,29 €	20.509,41 €

H.EXTRA NORMAL:		1,75 x Hora Ordinaria
H.EXTRA FESTIVA O NOCTURNA:		2 x Hora Ordinaria
INCENTIVO CONSOLIDABLE:	682,87 €	Al mes por doce pagas, para el empleado Mª.José Becerril Ibarrondo.
INCENTIVO CONSOLIDABLE:	175,00 €	Al mes por doce pagas, para el empleado José Manuel Fernández Acebal.
ANTIGÜEDAD:	30,00 €	Al mes, por quinquenio cumplido desde inicio contrata, por quince pagas.
PLUS DE NOCTURNIDAD:	9,47 €	Por noche efectiva.
PLUS DE FESTIVO:	109,40 €	Por día efectivo.
PLUS DE DOMINGO:	38,30 €	Por Domingo efectivo.
PLUS DE CAMIÓN GRUA:	60,18 €	Por mes efectivo.
PLUS LIMPIEZA CAMIONES:	54,70 €	Por mes efectivo.
PLUS DE POLIVALENCIA:	109,40 €	Por mes efectivo.
PLUS DE MANTENIMIENTO:	165,00 €	Por mes efectivo.
AYUDA ESCOLAR:	60,00 €	Por hijo y año.

2021/523

CVE-2021-523

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-524 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, SA, para el periodo 2018-2020.*

Código 39100831012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Torrelavega, SA, para el periodo 2018-2020, suscrito el 19 de octubre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 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, 21 de enero de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2021-524

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A. PARA SU DIVISIÓN CICLO DEL AGUA, EN SUS CENTROS DE TRABAJO EN TORRELAVEGA (CANTABRIA) PARA LOS AÑOS 2018 – 2019 - 2020

ÍNDICE

PREÁMBULO
CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES
ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN
ARTÍCULO 3.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS
CAPITULO II.-DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 4.- DERECHOS LABORALES
ARTÍCULO 5.- DEBERES LABORALES
ARTÍCULO 6.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL
CAPITULO III.- COMISIÓN PARITARIA
ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA
CAPITULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ARTÍCULO 8.- CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN
ARTÍCULO 9.- CATEGORÍAS
ARTÍCULO 10.- ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO
ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL
ARTÍCULO 12.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
ARTÍCULO 13.- PLANTILLA
CAPITULO V.- ASCENSOS Y PROMOCIONES
ARTÍCULO 14.- ASCENSOS Y PROMOCIONES
ARTICULO 14.bis.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
CAPITULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO
ARTÍCULO 15.- JORNADA DE TRABAJO
ARTÍCULO 16.- JORNADA
ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 18.- FIESTAS LABORALES
ARTÍCULO 19.- PERMISOS
ARTÍCULO 20.- VACACIONES
CAPITULO VII.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO
ARTÍCULO 21.- PRINCIPIO GENERAL
ARTÍCULO 22.- SALARIO
ARTÍCULO 23.- PAGO DE NOMINAS
ARTÍCULO 24.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 25.- PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS
ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTOS DE LA ETAP
RELEVOS
SÁBADOS Y DOMINGOS
FESTIVOS

CVE-2021-524

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
COMPLEMENTO CORRETURNOS
SUSTITUCIONES
ARTÍCULO 27.- RUTA DEL CLORO
ARTÍCULO 28.- GUARDIAS
ARTÍCULO 29.- PLUS DE ASISTENCIA
ARTÍCULO 30.- PROMOCIÓN ECONÓMICA
ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL CLIENTE
ARTÍCULO 32.- QUEBRANTO DE MONEDA
CAPITULO VIII.- COMPENSACIONES ECONÓMICAS
ARTÍCULO 33.- DIETAS
ARTÍCULO 34.- KILOMETRAJE, GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y CARNET DE CAMIÓN
CAPITULO IX.- ACCIÓN SOCIAL
ARTÍCULO 35.- AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL
ARTICULO 36.- EXCEDENCIAS
CAPITULO X.- ROPA DE TRABAJO
ARTÍCULO 37.- ROPA DE TRABAJO
CAPITULO XI.- RÉGIMEN ASISTENCIAL
ARTÍCULO 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL
ARTÍCULO 39.- INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN
ARTÍCULO 40.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO
CAPITULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 41.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 42.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS
ARTÍCULO 43.- FALTAS LEVES
ARTÍCULO 44.- FALTAS GRAVES
ARTÍCULO 45.- FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 46.- RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 47.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES
ARTÍCULO 48.- PRESCRIPCIÓN
ARTÍCULO 49.- ACUMULACIÓN DE FALTAS
CAPITULO XIII.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 50.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES
CAPITULO XIV.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL
ARTÍCULO 51.- CLAUSULA DE SUBROGACIÓN
DISPOSICIONES ADICIONALES
PRIMERA
SEGUNDA
TERCERA
CUARTA
QUINTA
SEXTA
DISPOSICIÓN DEROGATORIA
ANEXO A
ANEXO B
ANEXO C

CVE-2021-524

Preámbulo

El presente Convenio es firmado por de una parte por la empresa AGUAS TORRELAVEGA S.A. y de otra por la Central Sindical, con representación en la empresa, Comisiones Obreras (CCOO).

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo, referido a la división del ciclo integral del agua.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo de trabajo regula las relaciones de carácter jurídico laboral y afecta a todos los trabajadores de los centros de trabajo de Torrelavega de la empresa Aguas Torrelavega, S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, quedando excluido expresamente el personal laboral del Ayuntamiento, a que hace referencia en el Pliego de Condiciones Administrativas aprobado en el Pleno de 6 de agosto de 1993.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años comprendidos entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. Los atrasos generados del 2020, se pagarán 15 días después de la firma de este convenio, y serán los correspondientes al complemento de atención al cliente recogido en el art. 31 del presente convenio. Igualmente las horas de dedicación recogidas en el art. 17 serán de aplicación para el presente año 2020.

Si durante la vigencia del Convenio surgiera alguna modificación o cambio legislativo que pudiera afectar a las condiciones salariales o de cualquier otro ámbito incluidas en el presente convenio, las partes se comprometen al estudio de su aplicación.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito a la otra parte, dentro del mes anterior al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

La parte que promueva la negociación podrá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se comprometen a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia. Se fijará al inicio de la negociación un calendario de reuniones de la mesa negociadora.

CVE-2021-524

En caso de ausencia de denuncia de convenio, éste se prorrogará automáticamente de año en año.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda de conflicto colectivo. En caso de desacuerdo las partes podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.

A partir de su vencimiento, sus efectos se aplicarán de forma provisional hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo dentro del marco legal.

Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

ARTÍCULO 3. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El presente convenio colectivo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de efectos del mismo considerando que son más beneficiosas en su conjunto para los trabajadores. No obstante, se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su conjunto anual sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre las condiciones anteriores.

Capítulo II

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 4. DERECHOS LABORALES

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

a) Libre sindicación.
b) Negociación colectiva.
c) Reunión.

CVE-2021-524

d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.
e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 5. DEBERES LABORALES

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
b) Observar las medias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.
d) Contribuir a la mejora de la productividad.

ARTÍCULO 6. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien esta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto por los usos y costumbres de ambas partes.

Capítulo III

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por los representantes de los trabajadores y por los representantes de la empresa en igual número de miembros. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de diez días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.
Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CVE-2021-524

c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.
De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.
Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.
El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.
El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.
d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.
Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

Capítulo IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se entenderá por categoría profesional aquella que agrupe las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas especialidades.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, siempre que no existan especialidades.

Existirán tantas categorías profesionales como se requiera, en función del tipo de especialización de los servicios que se presten, sin que en ningún caso se confunda la categoría profesional con el puesto de trabajo.

CVE-2021-524

Se establecen los siguientes grupos profesionales de clasificación con referencia a los niveles de titulación mínimos exigidos:

Grupo 1.- Técnicos superiores (Doctor, Master, Grado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente) y técnicos medios (Grado, Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente).

Grupo 2.- Encargado administrativo, administrativos, analistas de laboratorio (Título de BUP, título de bachillerato LOGSE, Formación Profesional de Segundo Grado, Ciclos Formativos de Grado Superior o equivalente), Encargados y Oficiales de primera (Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de 1er Grado, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalente)

Grupo 3.- Auxiliares administrativos, Oficiales de segunda, de tercera, Ayudantes de oficios y Operarios (Graduado Escolar y Certificado de Escolaridad o equivalente).

Estas titulaciones serán exigibles en todas las modalidades que se contemplan en el presente Convenio para la provisión de vacantes,incluidas la promoción interna, reingreso desde excedencia, traslados, nuevo ingreso y funciones de superior categoría.

Siendo Aguas Torrelavega S.A. un medio propio del Ayuntamiento de Torrelavega, podrá encomendarse al personal adscrito a aquella, tareas o funciones que en el Contrato Programa establezca el Ayuntamiento para esta empresa, respetándose la especialidad de las diferencias categorías profesionales.

ARTÍCULO 9. GRUPOS PROFESIONALES

Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior, podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

- **Grupo Primero:**

Gerente.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, ostenta las atribuciones definidas en los Estatutos de la empresa Aguas Torrelavega SA "Atribuciones de la Gerencia"

Jefe Dpto. Explotación.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de carácter técnico, de mando sobre el personal de explotación, topógrafo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de emisión de informes técnicos diversos, de supervisión de obras y proyectos, de coordinación de trabajos de mantenimiento de las redes, de realización de presupuestos, de gestión de compras, de formulación de estudios de mejora y en general de representación técnica de la empresa.

Jefe de Estación de tratamiento de agua potable (en adelante, ETAP)- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de carácter técnico, de mando sobre el personal de la Estación de tratamiento de agua potable, laboratorio, y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de control y supervisión de todas las maniobras de tratamiento y potabilización de agua, de coordinación de trabajos de

CVE-2021-524

mantenimiento de la ETAP, de supervisión, análisis y reporte de informes de laboratorio referentes a calidad del agua, de emisión de informes técnicos diversos, realización de presupuestos, de gestión de compras y gestión de calidad.

Jefe Dpto. Administración.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de coordinación y control del departamento administrativo de la empresa, de contabilidad, cierres mensuales y anuales, de elaboración de Cuentas Anuales y Libros Oficiales, de facturación y Cartera, de mantenimiento y parametrización del software contable, de elaboración de presupuestos e informes contables, de Recursos Humanos en cuanto a altas, bajas, nóminas, Seguros Sociales etc., de control de costes de personal, de control de almacenes e inventarios, de gestión del inmovilizado, de control de Tesorería y bancos, elaboración de previsiones, de elaboración y liquidación de impuestos, de preparación y liquidación del Canon de Saneamiento, de elaboración de encuestas periódicas del INE, laborales, económicas, de gestión de Contratos en cuanto a la elaboración ofertas, pliegos, etc. y sus tramitaciones pertinentes y en general de representación económica de la empresa.

Jefe Dpto. de Gestión de Clientes.- Técnico Medio o Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de mando sobre el personal de gestión de clientes, (lectores, fontaneros y administrativos) y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de planificación de la toma de lecturas y su introducción en la base de datos, de coordinación de los trabajos de atención al cliente y gestión de reclamaciones, de gestión de procesos de pre-facturación, facturación y post-facturación, de reporte de información al resto de áreas, ayuntamiento, etc. de supervisión y modificación de facturas, de traspaso de datos de cobro, de coordinación y análisis de trabajos de verificación de contadores y mantenimiento del parque de contadores.

Topógrafo.- Técnico Medio que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, realizan trabajos de carácter técnico (levantamientos, replanteos, elaboración y corrección de planos, verificación de proyectos, emisión de informes técnicos, mediciones de obra, supervisión de encargados, etc.…) que les encomienda el jefe de área a cuyas órdenes trabaja. Además, realizan funciones administrativas y de registro propias de topografía.

- **Grupo Segundo:**

Área administrativa:

Encargado administrativo.- Son los que, teniendo o no empleados a su cargo, y poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados realizan funciones de contabilidad, asientos de Diario, control de las fichas de Mayor y de las cuentas de tesorería; gestión de caja; control de cobros de clientes y de pagos a proveedores, incluyendo la elaboración y tramitación de los medios de pagos empleados por la empresa; elaboración y cumplimentación de las plantillas de contabilidad, depósitos, cálculos y controles necesarios para el funcionamiento habitual de la empresa; trabajos de secretariado; gestión de personal y recursos humanos, incluyendo la elaboración de nóminas, seguros sociales, de comunicaciones necesarias con la Administración, de mando sobre el personal administrativo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio.

CVE-2021-524

Oficial de Primera Administrativo.- Son los que completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Área operativa:
Encargado.- Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su seguridad, rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo y de mando sobre el personal operativo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio.

Oficial de Primera (de abastecimiento y saneamiento, electromecánico, de ETAP etc....).- Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de abastecimiento y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficial de Primera Lector.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes, trabajos de fontanería y cambio de contadores así como otras labores auxiliares propias de su trabajo, como mantenimiento aplicación de clientes, altas, bajas, contratación, atención al público, etc..

Analista de Laboratorio.- Son los empleados que realizan tomas de muestra, preparación de reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis que les encomienden sus superiores. Además, realizan funciones de apoyo administrativo y de registro elementales propias del laboratorio.

- **Grupo Tercero:**

Área administrativa:
Auxiliar Administrativo.- Son lo que con completo conocimiento del trabajo desarrollan trabajos de mediana responsabilidad, como contabilidad, impagados, etc., así como otros como la organización de archivos, manejo de centralitas telefónicas, atención al público, y demás trabajos auxiliares.

Área operativa:
Oficial de Segunda.- Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

CVE-2021-524

Oficial de Tercera.- Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

Operario.- Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

Operario Lector.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, como mantenimiento aplicación de clientes, altas, bajas, contratación, atención al público, etc.

ARTÍCULO 10. ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, respetando tanto las normas vigentes como lo establecido en el presente Convenio.

Los aspectos organizativos que de forma sustancial afecten a las condiciones de trabajo de los empleados de Aguas Torrelavega y que no estén previstos en el presente Convenio Colectivo o normativa de aplicación, serán trasladados a la representación sindical para su negociación en los términos normativa o reglamentariamente aplicables.

Esta Organización hará compatible la promoción social y profesional del trabajador/a con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de las armoniosas relaciones humanas en la empresa.

Todos los trabajadores/as se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio público que constituye el objeto social de la empresa.

Las partes coinciden en que el proceso de mejora continua en que la Empresa está inmersa para prestar con mayor eficacia el servicio público que tiene encomendado, exige introducir cambios de organización y gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal. Los procesos de creación, reordenación o amortización de puestos serán objeto de negociación colectiva previa.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL

Se denomina "cambio de puesto", la movilidad del trabajo dentro de los límites de su actividad laboral, que se centra en el Ciclo Integral del Agua de Torrelavega.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa comportará el cambio de categoría y la percepción de las retribuciones salariales y complementarias del nuevo destino.

CVE-2021-524

Los cambios de puesto de trabajo a petición del empleado se resolverán en el ámbito de concursos de traslados a convocar por la empresa, debiendo ser informados los Delegados de Personal.
Cuando un trabajador solicite el cambio de puesto se procederá a cubrir el mismo mediante el sistema de concurso y respetándose todos los trámites del mismo.

b) Por necesidades organizativas del Servicio.- En los casos por necesidades temporales del Servicio, por vacaciones, permisos, excedencias, bajas, puntas de trabajo, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetara el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto, debiéndose dar traslado por escrito de los representantes sindicales de los trabajadores.
En el caso de cambio de un Departamento a otro, se respetará la adaptabilidad y funcionalidad en el puesto de trabajo, atendiendo siempre a las capacidades, formación y experiencia del trabajador.

c) Por motivo de enfermedad o disminución de la capacidad funcional del empleado a solicitud del interesado o a instancias de la empresa.- En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal por razón de capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente, se procederá a adscribir al empleado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud previa tramitación de expediente contradictorio con informe preceptivo de los servicios médicos propios o concertados que tengan encomendada la vigilancia de la salud de los empleados de Aguas Torrelavega S.A..

La movilidad funcional dentro del mismo grupo no supondrá merma alguna de las retribuciones brutas mensuales percibidas anteriormente, con excepción de los cambios de puesto de trabajo por disminución de la capacidad funcional.

Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad o incapacitación, si las retribuciones complementarias del nuevo puesto fueran inferiores se le garantizarán en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de la prestación de servicios de categoría superior y a la percepción de las retribuciones complementarias del puesto efectivamente desempeñado.

Si la realización de funciones de categoría superior tuviera como causa la vacante permanente del puesto de trabajo, se proveerá el puesto en régimen de promoción interna o provisión en pública concurrencia computándose, a efectos de méritos, el periodo de prestación reconocido.

Ningún trabajador realizará funciones ni tareas ajenas al Ciclo Integral del Agua de Torrelavega o con las actuaciones que se establezcan en el Contrato Programa en los términos suscritos con el Ayuntamiento de Torrelavega.

CVE-2021-524

Los cambios de puesto, así como otras cuestiones, dudas o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación de este artículo en cada caso particular, se someterán a información, consulta y negociación con la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 12. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

A los trabajadores afectados por este convenio no les será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, siendo la movilidad geográfica voluntaria del propio trabajador.

El personal afectado por este convenio realizará sus funciones en el marco del Contrato Programa entre Aguas Torrelavega y el Ayuntamiento de Torrelavega. En ningún caso se podrá aplicar a este personal una cláusula de movilidad geográfica ajena al Ciclo Integral del Agua de Torrelavega.

ARTÍCULO 13. PLANTILLA

Respetando los límites normativos aplicables en materia de empleo al servicio del sector público empresarial, la empresa estará obligada a mantener una plantilla de personal que será reflejo de sus necesidades mínimas para la correcta gestión del ciclo integral del agua de Torrelavega y proporcionará un servicio eficiente y de calidad.

Se crearán tres bolsas de empleo. Una para el departamento de administración, otra para el departamento de explotación y una tercera para la Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), con la finalidad de mejorar el funcionamiento del servicio dando respuesta a los imprevistos que puedan surgir, como la cobertura temporal para sustituciones por incapacidad temporal, vacantes, vacaciones, interinidades, etc.

Las bases de dichas bolsas junto con promociones internas, ofertas públicas de empleo, etc., deberán formularse con objetividad mediante la redacción por la Gerencia, revisión por el Secretario o Letrado y aprobación por el Presidente. Previamente a la aprobación se consultará con la representación Sindical.

Esta plantilla estará formada, a fecha de hoy, por los puestos de trabajo que se enumeran en el documento adjunto: Anexo-B de Plantilla de Aguas Torrelavega.

Capítulo V

ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 14. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Aguas Torrelavega, facilitará la promoción interna de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, consistente en el ascenso desde categorías de un grupo o subgrupo a otros del inmediato superior. El personal deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en la categoría a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

CVE-2021-524

Se dará opción a todo el personal de la empresa Aguas Torrelavega S,A., que reúna los requisitos exigibles, para que soliciten el puesto, celebrándose concurso o concurso-oposición entre los peticionarios ajustándose a los criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad, titulación académica o complementaria, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.

En este sentido, el sistema de acceso por promoción interna, a través de la modalidad de concurso-oposición, se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

1. En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad del empleado en la categoría a la que pertenezca, así como su historial profesional y los cursos superados.
2. La fase de oposición constará en todos los casos de dos pruebas de las que la primera tendrá carácter teórico y versará sobre los conocimientos profesionales de la categoría convocada.
3. En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa ésta considerará inicialmente la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan la posibilidad de ascender profesionalmente.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, antigüedad, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrán promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la empresa, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo.

La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.
En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

ARTICULO 14.bis. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

En caso de vacantes en la plantilla de Aguas Torrelavega, el orden en el procedimiento de provisión será el siguiente:

a) Los puestos se cubrirán inicialmente por concurso conforme al sistema de provisión de puestos siempre que exista un empleado con los requisitos que se exijan al efecto con carácter general.
b) Las vacantes resultantes serán cubiertas por los nuevos ingresos, tanto de promoción interna como de nuevo ingreso, con prelación de los primeros sobre los segundos.

La provisión de puestos de trabajo se hará mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como los contemplados en el RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, mediante

CVE-2021-524

procedimiento de concurso interno de méritos en él se tendrán en cuenta los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán, entre otros, los adecuados a las características del puesto de trabajo, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.
Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por Libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en los Tablones de anuncios de los centros de trabajo debiendo incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación y localización geográfica del puesto.
- Requisitos indispensables para su desempeño
- Baremo para puntuar los méritos
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas

Capítulo VI

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA DE TRABAJO.

Jornada y horarios generales. La jornada de trabajo será, en cómputo anual, la misma que se fije para los empleados al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega, con un máximo estimado de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible, sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio. Para la implantación de dichos calendarios, será precisa la negociación con la representación sindical.

ARTÍCULO 16. JORNADA

La jornada laboral se prestará de forma continua e intensiva todos los centros de trabajo a excepción del personal que presta servicio en turnos de relevo en la ETAP.

La jornada laboral para todos los trabajadores de Aguas Torrelavega es aproximadamente de 35 horas semanales en cómputo anual con dos días libres consecutivos, sábado y domingo; salvo jornadas a turnos que correrán a lo largo de la semana (ETAP).

Con carácter general se establece para todo el personal una jornada continuada en horario de mañana, sin perjuicio de aquellos centros o servicios que, por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipos de actividad, puedan establecerse jornadas semanales de duración superior a la misma, siempre que en cómputo anual los excesos de jornada en una semana sobre la fijada de 35 horas, se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

Los empleados disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

CVE-2021-524

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Cualquier modificación del horario de trabajo será negociada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
Si la modificación del horario de trabajo afectara de forma sustancial a las condiciones de trabajo deberá tramitarse la misma en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (individual o colectiva).

Las horas de entrada y salida serán las que resulten de aplicar los calendarios laborales de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Trabajos de duración superior a la jornada laboral:

1.- Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, la empresa proveerá de comida al personal si la jornada se prolongase en caso necesario más allá de la jornada normal de trabajo, alcanzando así el horario normal de comida y cena y el trabajo, a juicio del responsable del mismo, no permitiera una interrupción de al menos dos horas para que el empleado pudiera hacerlo en su domicilio.
2.- Si el tiempo empleado para la comida fuera inferior a dos horas se computará como horas extraordinarias.
3.- El trabajo prestado con exceso sobre la jornada se remunerará con arreglo a las normas establecidas sobre horas extraordinarias.
4- Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente al cien por cien de la cantidad prevista en concepto de almuerzo en el art. 30 del presente Convenio Colectivo.

Flexibilidad horaria.- Durante la vigencia del presente Convenio colectivo las partes se comprometen a estudiar y negociar la implantación de un régimen de flexibilidad horaria que permita compaginar el trabajo con la vida familiar.

Afectará, en este convenio, a los puestos de administrativos de atención al clientes, analistas y jefes de laboratorio.

A tal fin se fijará una parte principal del horario de obligado cumplimiento y una parte variable del mismo, de tal manera que la franja de horario flexible o variable será de dos horas y cinco minutos (2:05 h) a partir de la hora de entrada en su horario habitual, de lunes a viernes fijada en los calendarios anuales. El resto de la jornada será considerada de obligado cumplimiento.

Deberá ser solicitada por el trabajador, fijando una hora de entrada dentro de esa franja horaria, la cual deberá recuperarse dentro de la misma jornada a partir de la salida fijada en los calendarios anuales.

El empleado deberá solicitar un horario de entrada y su correspondiente horario de salida, de tal manera que se cumpla con la jornada diaria establecida, siendo éste el horario de cada día para el periodo solicitado.

CVE-2021-524

En todo caso, el establecimiento de un régimen de flexibilidad horaria no podrá afectar al normal funcionamiento de la empresa y de los servicios públicos que presta quedando el mismo supeditado a las necesidades organizativas de las distintas unidades de trabajo y estructura de la empresa.

El control del cumplimiento de la jornada establecida se efectuará en el cómputo semanal/quincenal/mensual que se determine en trámite de negociación y, en consecuencia, la recuperación del tiempo de trabajo no realizado podrá llevarse a cabo dentro de la semana/quincena/mes siguiente a aquella en que se debió realizar.

Se establecerá un sistema de control horario informatizado en todos los centros de trabajo con objeto de que la empresa y los empleados conozcan el número de horas trabajadas y, en su consecuencia, los saldos negativos o positivos resultantes.

En tanto no se reglamente, previa negociación con la representación sindical, el régimen de flexibilidad horaria las jornadas laborales y los horarios de trabajo son los establecidos en los respectivos calendarios de trabajo.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente o por tiempo libre a razón de dos horas de descanso por hora de trabajo, a elección del trabajador.

Tendrán consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio colectivo.

El precio de la hora extraordinaria, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el periodo de vigencia de este convenio por los trabajadores de aguas Torrelavega S.A., será el detallado en las tablas salariales.

Las horas extraordinarias se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como ausencias imprevistas y cambios de turnos.

En los términos legalmente establecidos a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, cuando concurran circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas de especial magnitud o trascendencia, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores, serán consideradas horas de fuerza mayor y no entraran en el cómputo anual a efectos de límite máximo legal, si bien, se establece una dedicación horaria máxima, para el personal asignado al sistema de guardias de:

- Encargados: 80 horas anuales.
- Oficiales: 30 horas anuales.

CVE-2021-524

Serán retribuidas conforme a lo establecido en este artículo para el abono de las horas extraordinarias, realizando una media entre las tres modalidades.

Superados estos límites, computarán a efectos del límite máximo de horas extra anuales.

A tal efecto, para las horas de fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en la Orden TMS/83/2019, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial, y Formación Profesional, contenidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2018, que diferencia las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor de aquellas que no tengan este carácter.

Se computarán como horas " festivas", las horas realizadas entre las O horas del sábado y las 24 horas del domingo.

Se computarán como horas "nocturnas" las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Se computarán como horas "nocturnas y festivas", cuando concurran las dos circunstancias antes detalladas.

Para efectuar el cálculo de las horas extraordinarias, en función de su naturaleza, se realizará conforme al siguiente criterio:

- Hora extra normal: Será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 1,5.

- Hora extra festiva o nocturna: Será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 2.

- Hora extra nocturna y festiva: Será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 3.

El cálculo del valor de las horas extra se hará en el primer mes de cada año natural a partir de la aplicación de las actualizaciones salariales que pudieran producirse. Si la actualización salarial, vinculada a los Presupuestos Generales del Estado, de demorase más allá del primer mes, se aplicará igualmente con carácter retroactivo. Dicho cálculo se realizará dividiendo el salario bruto anual de cada categoría entre la jornada anual (1.575 horas), formulando una tabla que será de aplicación para el resto del año natural en vigor.
Dado el carácter esencial del servicio público que presta Aguas Torrelavega, será competencia de la empresa la designación del personal necesario para atender las demandas extraordinarias, con justificación suficiente y sin perjuicio de las debidas compensaciones según el presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 18. FIESTAS LABORALES

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio Colectivo, así

CVE-2021-524

como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Torrelavega. Además de los anteriores, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable, las siguientes reconocidas al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega:

Día 22 de mayo	(Festividad de Santa Rita)
Día 24 de junio	(Festividad de San Juan)
Día 24 de diciembre	(Nochebuena)
Día 31 de diciembre	(Nochevieja)

Los días festivos que figuran en este apartado, podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto.

ARTÍCULO 19. PERMISOS

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los **permisos y licencias** legal o reglamentariamente establecidos para el personal al servicio del sector público local, debiéndose estar a lo que resultara de aplicación respecto al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR y LABORAL

Para conciliar su vida laboral y familiar el empleado/a tendrá derecho a los siguientes permisos o licencias:

a) Las empleadas embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo para la **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con el conocimiento previo de la Gerencia y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.

b) **Permiso por nacimiento y cuidado del menor:** Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

CVE-2021-524

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.
El ejercicio de este derecho podrá realizarse, en los supuestos de adopción y acogimiento en la forma y estrictos términos previstos en la norma.
También se dispondrá de un permiso retribuido de 14 horas al año para el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho, a exámenes prenatales.

c) **Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple**: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.
En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determine.
Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.
Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

CVE-2021-524

d) **Permiso de nacimiento y cuidado del menor, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo:** La duración será la establecida por la legislación vigente para cada año de vigencia del Convenio. A disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Normas comunes a los permisos por parto, adopción, acogimiento y paternidad:
El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado/a, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o nacimiento y cuidado del menor y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

e) En los casos de **nacimiento de hijos o hijas prematuros o que**, por cualquier causa, deban permanecer **hospitalizados a continuación del parto**, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Por **cuidado del lactante** tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
Igualmente, el empleado/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente que se disfrutarán de manera continuada al permiso de nacimiento y cuidado del menor o a la fecha de incorporación.
El empleado/a antes de iniciar el disfrute del permiso hará constar su opción por acumular la hora o por disfrutarla diariamente mediante escrito dirigida a la Gerencia.
La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de este permiso corresponderá al empleado/a dentro de su jornada ordinaria. En todo caso, el empleado/a deberá preavisar a la Gerencia con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
Si dos personas trabajadoras de Aguas Torrelavega S.A. ejercen este derecho causante por el mismo sujeto, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, comunicándolo por escrito a las personas afectadas.

CVE-2021-524

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por razones de **guarda legal**, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún **menor de catorce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad** que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
Tendrá el mismo derecho el empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.
No obstante, lo anterior, si dos o más empleados/as de Aguas Torrelavega S.A. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades organizativas.

h) Por ser preciso atender el **cuidado de un familiar de primer grado**, el empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.
También se dispondrá de un permiso no retribuido hasta un máximo de dos meses por año, para el cuidado de cónyuge o hijos/as menores de dieciocho años con enfermedad grave u hospitalizados.

i) Cuando el empleado/a deba acudir, durante la jornada de trabajo, a **consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de catorce años** disfrutará del **tiempo necesario** para dicha asistencia siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral. El empleado/a deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio Público de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.
Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el empleado/a deberá avisar a su superior jerárquico, con la suficiente antelación, de su asistencia a la consulta médica.
Si el padre y la madre del menor fueran ambos empleados al servicio de Aguas Torrelavega S.A. solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

j) Permiso por cuidado de **hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional de haberes, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la

CVE-2021-524

Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
En el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, cabe considerar como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente. Tal y como ha sido aprobado por la comisión de coordinación del empleo público del ministerio de administraciones públicas en fecha 08-05-2013.
Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada con la consiguiente reducción de retribuciones.
Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

k) Los empleados/as que tengan **hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial,** tendrán **dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial** donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

l) Los empleados/as que tengan **hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial** tendrán derecho a **ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial**, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

m) Por el **fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día,** del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.
Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días cuando sea en distinta localidad.
No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.
En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

CVE-2021-524

Con término localidad debe entenderse referido indistintamente a la localidad de trabajo y a la de residencia procediendo únicamente la ampliación del permiso de tres a cinco (o de dos a cuatro) días cuando el suceso se produce en una tercera localidad distinta de las de residencia o trabajo habituales del trabajador/a.

n) En situación de **riesgo durante el embarazo**, cuando se den las circunstancias a las que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, podrá concederse a la empleada una licencia por riesgo en el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o salud.

OTROS PERMISOS

ñ) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:** Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

o) Por **matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro público** se otorgará una licencia de quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida o a cualquier otra clase de permiso.

p) **Permiso por asuntos particulares:** A lo largo del año los empleado/as podrán disfrutar del mismo número de días de permiso por asuntos particulares que el reconocido al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega, o al número de días que, proporcionalmente al tiempo trabajado corresponda, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.
Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los que se disfruten por vacaciones. Se entenderá que no se produce la acumulación cuando exista, al menos, un día efectivo de trabajo entre el período de vacaciones y el permiso por asuntos particulares.
El personal tendrá, asimismo, derecho a los días hábiles adicionales por asuntos propios que correspondan en los términos que normativamente resulten de aplicación respecto al personal al servicio de sector público local.

q) **Permiso para el cumplimiento de deberes inexcusables:** Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
A los efectos de su disfrute, tendrán la consideración de tales deberes, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo, las citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o

CVE-2021-524

renovación de documentación oficial (DNI, pasaporte, permiso de conducción o similares) y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, siempre que se comunique al superior jerárquico con antelación suficiente.

r) **Permiso por traslado de domicilio:** Un día.

s) **Permiso para la realización de funciones representativas:** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal se concederán permisos en los términos que previstos en el 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 en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

t) **Permiso para asistir a consulta médica:** Cuando el empleado/a deba acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo imprescindible para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio Público de Salud correspondiente.
Siempre que no se trate de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

u) **Permiso para concurrir a exámenes o pruebas selectivas:** Para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

El tiempo acumulado de disfrute de este permiso, en cómputo anual, no podrá superar el doble del número máximo de días de permiso por asuntos particulares permitido.

v) **Ausencia por enfermedad o accidente**: Se autoriza hasta cuatro días laborales de ausencia al puesto de trabajo a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente del empleado que impidan acudir al trabajo, pero no den lugar a incapacidad temporal.
Deberá avisarse al servicio, lo antes posible, la ausencia y la duración previsible.
A la reincorporación, aun tratándose de un solo día, deberá justificarse la misma mediante la presentación del parte o informe médico que constate un problema de salud.

w) **Permiso adicional de vacaciones por antigüedad:** Los empleados podrán disfrutar de un (1) día hábil adicional en el supuesto de haber cumplido quince años de servicio añadiéndose un día (1) hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.
Este derecho se hará efectivo a partir a partir del día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
Los días adicionales de permiso de vacaciones por antigüedad, a efectos de disfrute, tendrán la misma consideración que los días de asuntos particulares.

x) **Permiso adicional de días de asuntos propios por trienios:**
Los empleados podrán disfrutar de dos (2) días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.

CVE-2021-524

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

y) **Licencia por asuntos propios:** Cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitarse licencia por asuntos propios hasta un máximo acumulado de tres meses cada dos años. Estas licencias no generarán retribución alguna y su concesión estará condicionada a las necesidades organizativas de la empresa.

ARTÍCULO 20. VACACIONES ANUALES

A) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida que no sea inferior a un mes natural. Con carácter general las vacaciones serán de 22 días laborables o los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido fuera menor, garantizándose en el primero de los casos unas vacaciones anuales de un mes natural cumpliéndose estrictamente la jornada anual.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

B) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en períodos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o dentro del primer trimestre del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutarse dentro del año natural.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.
La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el trabajador habrá de ser realizada de forma motivada.

C) Los criterios de fijación del mes de vacaciones, se harán de forma rotativa.

D) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, los jefes de departamento, con anterioridad al 15 de mayo de cada año, un calendario en el que se recogerán los períodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.
Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios y Tablones de los Departamentos, para conocimiento de todo el personal.

E) A las vacaciones podrán acumularse la licencia por matrimonio y los días correspondientes por exceso de jornada, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

F) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

CVE-2021-524

G) El devengo de las vacaciones no se verá interrumpido por la situación de incapacidad temporal iniciada con anterioridad de aquellas o durante las mismas, pudiendo disfrutarse dichas vacaciones incluso más allá del periodo de caducidad anual, siempre que la situación de baja no haya permitido su disfrute con anterioridad.

En este sentido, el disfrute de las vacaciones será suspendido por la situación de IT siempre que:

- Se haya fijado y/o autorizado previamente el periodo de disfrute de las vacaciones, ya sea individual o colectivamente.

- La situación de IT se produzca con anterioridad al comienzo de las vacaciones o durante las mismas e impida disfrutar de las mismas.

En el supuesto de permiso por vacaciones no disfrutado por encontrarse en situación de IT concurriendo los presupuestos de hecho precedentes superando los límites temporales de caducidad anuales, el empleado deberá, en el momento de su reincorporación, solicitar el disfrute de la totalidad del permiso pendiente correspondiente al año anterior debiéndose dar inicio al mismo en el plazo máximo de dos meses.

No se compensarán económicamente las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En el caso de baja por maternidad, si coincide con el periodo vacacional fijado, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, aún superado el año natural.

H) Cuando por causas debidamente justificadas, imputables a las necesidades del Servicio, el trabajador, no hubiera podido disfrutar la totalidad de los días, se podrá prorrogar su disfrute hasta los tres primeros meses del año siguiente.

I) Las vacaciones son un derecho de todo trabajador/a y no serán renunciables, ni abonables, ni acumulables. Se disfrutarán dentro del año, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.
El personal tendrá, asimismo, derecho a los días hábiles adicionales por vacaciones que correspondan en los términos que normativamente resulten de aplicación respecto al personal al servicio de sector público local.

Capítulo VII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 21. PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las retribuciones que resulten de sumar el salario base a la totalidad de los complementos salariales que se contemplen en las tablas salariales y dos pagas extraordinarias, así como aquellos conceptos y acuerdos de carácter individual adoptados entre la empresa y el trabajador.

CVE-2021-524

Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado en materia de gastos de personal al servicio del sector público, sin perjuicio de las medidas que sean de general aplicación a los empleados del sector público conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Las tablas retributivas para el personal afectado por este convenio serán establecidas en el Anexo-A de este convenio.

ARTÍCULO 22. SALARIO

El salario base es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los periodos de descanso computables como trabajo y que son fijados para grupo y niveles profesionales en las tablas salariales del presente Convenio.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio.

La tabla de salarios para el año 2020, es la especificada en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tuvieran una retribución bruta anual por los diferentes conceptos económicos que pudieran hasta la fecha existir (sueldo base, antigüedad laudo, antigüedad, beneficios, complemento personal, complemento salarial, adecuación, pulses de cualquier índole, etc.), superior a la establecida en el presente artículo, la mantendrán, y el exceso sobre la misma, quedará consolidada a nivel individual, percibiéndose la misma en concepto de "adecuación convenio" y dividida su montante anual en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 23. PAGO DE NÓMINAS

Los haberes se pagarán en los 5 últimos días del mes del período de trabajo devengado. Sin que en ningún caso el dinero no esté disponible el último día del mes.

Se informará del pago de los salarios a la Representación Legal de los trabajadores, el mismo día que se haga efectiva la orden de pago a la entidad bancaria.

ARTÍCULO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los empleados percibirán dos pagas extraordinarias al año, cuyo importe será el establecido en el Anexo A para cada categoría. La primera paga extraordinaria se percibirá el día 25 del mes de junio, y la segunda, se percibirá el día 20 del mes de diciembre, salvo que coincida en día festivo. En cuyo caso, se abonará el día siguiente laborable.

El importe establecido para las pagas extraordinarias es el especificado en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

CVE-2021-524

ARTÍCULO 25. PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS, Y PELIGROSOS.

Aquellos trabajadores que, a lo largo del mes, desarrollen alguna actividad que entrañe un riesgo tóxico, penoso o peligroso, percibirán un plus mensual de 150€. Independientemente de cuantas causas concurran conjuntamente, de la duración o el número de veces que estén expuestos al riesgo a lo largo del mes.

A modo enunciativo, los trabajadores afectados por la percepción del plus, serán los que desarrollen su actividad en la ETAP, Explotación y el personal de lectura de contadores.

Las características de estas actividades y puestos afectos son las siguientes:

1. **ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE (ETAP):**

   - **Operarios:** Realizan tareas de explotación y conservación general de la ETAP. Estas tareas conllevan el accionamiento de válvulas, bombas y motores, control de niveles, toma de lecturas, etc. Teniendo en ocasiones que acceder a balsas (filtro y decantadores) para realizar tareas de limpieza y mantenimiento. En definitiva, el seguimiento del funcionamiento de cada etapa de tratamiento. Manejo y dosificación de reactivos de planta. Limpieza y baldeo general. Conservación general de pintura, pequeñas obras de albañilería, jardinería, etc. Análisis sencillos de laboratorio (DPD, cloro, ph, temperatura y turbidez). Ocasionalmente realizan tomas de muestras en los depósitos.

     Entre los riesgos que se detallan en la Evaluación de Riesgos de la empresa, cabe destacar los siguientes:

     - Intoxicación por presencia de sustancias nocivas tóxicas y peligrosas como consecuencia de Escape de gases como Cl2, SH2, CO2. Con mención especial a la utilización de cloro gaseoso (CL2) dentro de la línea de tratamiento del agua, donde la empresa ha de disponer de un plan de emergencia, coordinado con las autoridades locales. Este riesgo está presente permanentemente en la instalación, afectando a todo el personal de la ETAP. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

     - Contacto con aguas residuales y material contaminado. Debido a la propia actividad el personal puede estar expuesto a agentes biológicos procedentes de salpicaduras con agua o fango durante la limpieza, recogida de fangos. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

     - Trabajos en espacios confinados donde se puede producir asfixia e intoxicación al acceder al interior de estos recintos. Este tipo de trabajos, por su peligrosidad, llevan un procedimiento específico regulado por la nota técnica NTP223 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

     - Existencia de atmósferas explosivas de polvo inflamable clase II, en el interior de silos, dosificadores, en la carga y descarga de

CVE-2021-524

silos (silo carbón activo ETAP,..). La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas. Manejo de hipoclorito sódico, reactivos para el agua (coagulantes y floculantes), etc. La severidad del riesgo se establece como media.

- Trabajos a la intemperie. El personal de la planta realiza parte de los trabajos a la intemperie (corte y desbroce, etc) estando expuestos a las inclemencias del tiempo (tanto en época invernal como en época veraniega).

– **Analista de la ETAP y la EDAR y persona responsable del laboratorio**: Las tareas del puesto consisten en realizar ensayos de laboratorio en muestras de agua potable y muestras de aguas residual y fangos con el fin de determinar los parámetros de calidad. Se controla el desarrollo adecuado de las distintas etapas de potabilización y depuración analizando las características del agua de entrada y salida en la estación de tratamiento de aguas potables (ETAP) y en la estación depuradora de aguas residuales (EDAR) y en la red de agua.

  Realizan la recloración del agua y trabajos de mantenimiento y limpieza, refuerzos de cloro en la recloradora de Barreda y la EDAR de La Montaña.

  En la Evaluación de Riesgos se reconoce la utilización de los siguientes productos químicos: 2-propanol, ácido acético 1mol/l, ácido acético glacial, ácido clorhídrico diluido, ácido L( )- Ascórbico, ácido orto-fosfórico 85%, ácido oxálico 0.1N, ácido sulfúrico 98%, Aluminio solución patrón, amoniaco 25%, amonio solución patrón, eriocromocianina, DB Gas EZ Anaerobe Container system, metanol, N-(1-Naftil) Etilendiamina Diclorhidrato, Nitrato sol. patrón, Nitrito sol. patrón, Potasio permanganato 0.1N, Chlorine Reagent 2, HI 93701-0 Free Chlorine Reagente, HI 93711-0 Total Chlorine Reagent, Sodio Acetato 3-hidrato, Socio tiosulfato en solución, HI 6031-1413, sulfanilamida, tampón sol. pH 4, tampón sol.pH 9, tampón pH 10, test cloro y pH reactivo 1, Test cloro y pH reactivo2, Verde de Bromocresol sol.0.04%, Hexano, Test Aluminio método colorímetro(Al-1A, AL-2A, Al-3A), Test Amonio NH4-2B, NH4-1B, NH4-3B.

  En la EDAR los productos utilizados son: Ácido sulfúrico 98%, acetona, 12710-99 Chromaver, electrolito crisolyt 9510, gel de sílice, lana de vidrio, LCA 703, LCA 704, LCA 708, LCK 114 CSB/COD/DCO, LCK 314, LCK 332, LCK 338, LCK 339, LCK 350, LCK 353, LCK 653, NaOH, NaOH lentejas, NHexano, nitrato sódico, patrón amonio, patrón cianuros, patrón cloruros, patrón conductividad, patrón detergentes, sulfato de magnesio, sodiosulfatoanhidro, tampón pH 4, tampón pH7.

  En consonancia con ello, reconoce, entre otros, los siguientes riesgos:

  - Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas. Durante el análisis o preparación de determinados productos los

CVE-2021-524

trabajadores deben de verter o manipular sustancias causticas o corrosivas. El riesgo principal que producen estas sustancias es el de quemaduras. La severidad del riesgo se establece como alta.

- Exposición a contaminantes químicos. Utilización de agentes sensibilizantes, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción. Durante el análisis de productos los trabajadores deben de verter o manipular este tipo de sustancias. Como por ejemplo: n-Hexano, etc. La severidad del riesgo se establece como alta.

2. DEPARTAMENTO DE EXPLOTACIÓN:

- **Electromecánico:** Las tareas a realizar del puesto consisten en trabajos de mantenimiento de todos los equipos electromecánicos de las plantas depuradoras, pozos de bombeo; como bombas, cuadros eléctricos, automatismos de control, etc.

  En la Evaluación de Riesgos de la empresa, entre otros, se reconocen los siguientes riesgos:

- Trabajos en Alta y Baja Tensión: Existe riesgo de contactos eléctricos (tanto en alta como en baja tensión), durante la realización de trabajos de mantenimiento eléctrico, así como durante la supresión y reposición de la tensión. También se realizan mediciones, ensayos y verificaciones durante los trabajos. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Acceso a centros de transformación: El operario realiza algunas tareas en centros de transformación; inspecciones visuales del estado de la instalación, corte y rearme de celdas, etc. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Mantenimiento y reparación de equipos de trabajo: Se realizan distintas operaciones de mantenimiento, lo que puede provocar riesgo de atrapamiento, aplastamiento o corte si los equipos no se encuentran convenientemente parados y consignados. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Tareas de mantenimiento y limpieza de bombeos y pozos de saneamiento: Durante las tareas de mantenimiento y limpieza de los bombeos y pozos de saneamiento existe riesgo de explosión como consecuencia de:

  - la posible descomposición de la materia orgánica con desprendimiento de gas metano.

  -posibles filtraciones de conducciones de gas combustibles como gas natural, gas ciudad, etc.

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

CVE-2021-524

- Trabajo en el interior de bombeos, pozos de saneamiento, reactores, espacios confinados: Durante las tareas de inspección visual, limpieza y mantenimiento de los bombeos y pozos de saneamiento los trabajadores se introducen en el interior de estos recintos estando por tanto expuestos a los siguientes riesgos, propios de los recintos confinados:

  - ASFIXIA como consecuencia de:

    -Consumo de oxígeno en fermentaciones y descomposiciones biológicas aerobias de materia orgánica.

    -Desplazamiento del oxígeno por el CO2 desprendido en esos procesos.

    -Liberación de conductos obstruidos.

    -la propia respiración humana.

    -Desplazamiento del oxígeno por otros gases (Recintos comunicados con conducciones de gas)

  - INTOXICACIÓN POR PRESENCIA DE SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS como consecuencia de:
    -Descomposición biológica de materia orgánica con formación de sulfuro de hidrogeno (SH2), CO2 y amoniaco (NH3).

    -Difusión de gases tóxicos al liberar conductos obstruidos, principalmente SH2.

    -Utilización de equipos con motor de combustión como bombas de achique, generadores eléctricos, compresores, et, debido a sus gases de escape sobre todo al CO.

    -Contaminantes diversos procedentes de vertidos incontrolados (en las proximidades de polígonos industriales, etc).

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Trabajo en zanjas: Existe riesgo de atrapamiento durante la construcción y el trabajo en el interior de las zanjas como consecuencia de posibles desprendimientos de tierra.

  Se trabaja habitualmente en zanjas que pueden tener una profundidad de 1,5 metros. En alguna ocasión se ha trabajado en zanjas de mayor profundidad.

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Riesgo de exposición a cloro: Riesgo de exposición a agentes químicos por vía inhalatoria de cloro gas, por escapes y/o fugas. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

CVE-2021-524

- Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas: En la ETAP de Corrales, depósito de Tanos, depósito de Sierrallana, depósito de San Ramón, depósito de San Bartolomé, recloradora de barreda, ... y otros puntos de cloración se maneja hipoclorito sódico. Los riesgos específicos de este producto se detallan a continuación:

  -H290: Puede ser corrosivo para los metales.

  -H314: Provoca quemaduras graves en la piel y lesiones oculares graves.

  -H335: Puede irritar las vías respiratorias.

  -EUH031: En contacto con ácidos libera gases tóxicos.

  -EUH 206: ¡Atención! No utilizar junto con otros productos. Puede desprender gases peligrosos (cloro).

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- **Personal de abastecimiento y saneamiento:** Realizan Trabajos de mantenimiento y limpieza de la red de alcantarillado y de aguas pluviales: limpieza de imbornales, limpieza de alcantarillas con camión de presión, sustituir tapas de rejillas, realizar tapas de acometidas, reparar roturas de red (abastecimiento y saneamiento). Trabajos de fontanería: mantenimiento de la red de agua potable, reparar fugas y averías, realizar acometidas a los abonados, etc. Vigilancia y control de captaciones, rebombeos y depósitos.
  Obras auxiliares de albañilería.

  En la Evaluación de Riesgos de la empresa, entre otros, se reconocen los siguientes riesgos:

  - Tareas de mantenimiento y limpieza de bombeos y pozos de saneamiento: Durante las tareas de mantenimiento y limpieza de los bombeos y pozos de saneamiento existe riesgo de explosión como consecuencia de:

    - La posible descomposición de la materia orgánica con desprendimiento de gas metano.

    -Posibles filtraciones de conducciones de gas combustibles como gas natural, gas ciudad, etc.

    La severidad del riesgo se establece como muy alta.

CVE-2021-524

- Trabajo en el interior de bombeos, pozos de saneamiento, reactores, espacios confinados: Durante las tareas de inspección visual, limpieza y mantenimiento de los bombeos y pozos de saneamiento los trabajadores se introducen en el interior de estos recintos estando por tanto expuestos a los siguientes riesgos, propios de los recintos confinados:

  - ASFIXIA como consecuencia de:

    -Consumo de oxígeno en fermentaciones y descomposiciones biológicas aerobias de materia orgánica.

    -Desplazamiento del oxígeno por el CO2 desprendido en esos procesos.

    -Liberación de conductos obstruidos.

    -la propia respiración humana.

    -Desplazamiento del oxígeno por otros gases (Recintos comunicados con conducciones de gas)

  - INTOXICACIÓN POR PRESENCIA DE SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS como consecuencia de:
    -Descomposición biológica de materia orgánica con formación de sulfuro de hidrogeno (SH2), CO2 y amoniaco (NH3).

    -Difusión de gases tóxicos al liberar conductos obstruidos, principalmente SH2.

    -Utilización de equipos con motor de combustión como bombas de achique, generadores eléctricos, compresores, etc, debido a sus gases de escape sobre todo al CO.

    -Contaminantes diversos procedentes de vertidos incontrolados (en las proximidades de polígonos industriales, etc).

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Trabajo en zanjas: Existe riesgo de atrapamiento durante la construcción y el trabajo en el interior de las zanjas como consecuencia de posibles desprendimientos de tierra.

  Se trabaja habitualmente en zanjas que pueden tener una profundidad de 1,5 metros. En alguna ocasión se ha trabajado en zanjas de mayor profundidad.

  La severidad del riesgo se establece como muy alta.

- Limpieza de depósitos de agua con hipoclorito sódico: Durante la tarea de limpieza de depósitos de agua de consumo humano con hipoclorito sódico, el personal puede estar expuesto a vapores de cloro. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

CVE-2021-524

- Trabajos en la vía pública: Durante la localización de fugas o reparación de las mismas en la vía pública o cualquier otro tipo intervención en toda la red de abastecimiento y saneamiento y/o obra nueva existe riesgo de atropello. La severidad del riesgo se establece como alta.

- Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas: En la ETAP de Corrales, depósito de Tanos, depósito de Sierrallana, depósito de San Ramón, depósito de San Bartolomé, recloradora de barreda, ... y otros puntos de cloración se maneja hipoclorito sódico. Los riesgos específicos de este producto se detallan a continuación:

  -H290: Puede ser corrosivo para los metales.

  -H314: Provoca quemaduras graves en la piel y lesiones oculares graves.

  -H335: Puede irritar las vías respiratorias.

  -EUH031: En contacto con ácidos libera gases tóxicos.

  -EUH 206: ¡Atención! No utilizar junto con otros productos. Puede desprender gases peligrosos (cloro).

  La severidad del riesgo se establece como alta.

- Exposición a contaminantes biológicos: Durante la reparación de tuberías de alcantarillado o durante tareas de desatascos en tuberías, limpieza de bombeos y de pozos de saneamiento, arquetas, y tareas de mantenimiento de las depuradoras existentes en el municipio estos trabajadores pueden estar en contacto con aguas residuales, pudiendo estar expuestos a los agentes biológicos presentes en las mismas.

  Debido a la propia actividad el personal del servicio de aguas puede estar expuesto a agentes biológicos procedentes de:

  -aerosoles con alto contenido en patógenos procedentes de las aguas residuales sobre todo en la reja de recogida de sólidos, balsas de aireación, reactores biológicos, limpieza de decantadores y digestores, etc.

  -aerosoles formados por lodos secos.

  -salpicaduras con agua o fango durante la limpieza manual de rejas de desbaste, salas de bombeo, instalaciones de depuradoras, etc.

  La severidad del riesgo se establece como alta.

- Corte de tuberías de fibrocemento: Durante la realización de las tareas de mantenimiento de la red de abastecimiento y saneamiento de agua de este municipio es posible encontrar de en ocasiones tuberías de fibrocemento.

CVE-2021-524

Habitualmente cuando las fisuras son trasversales se repararán con abrazaderas de reparación, pero en el caso de encontrar fisuras longitudinales puede ser necesario el corte de las mismas. Durante esta operación el personal puede estar expuesto a fibras de amianto.

La empresa se encuentra registrada en el Registro de Empresas autorizadas para realizar trabajos con amianto y dispone de un plan de trabajo para corte de tuberías de fibrocemento.

La severidad del riesgo se establece como alta.

- Exposición a sustancias nocivas o tóxicas: Uno de los productos empleados en el aglomerado es el betún, este producto tiene en su etiquetado, las siguientes frases R:

  -R20 Nocivo por inhalación.
  -R36/38 Irrita ojos y piel.
  -R40 Posibilidad de efectos Irreversibles.
  La severidad del riesgo se establece como alta.

- Contactos térmicos: Se trabaja con aglomerado cuya temperatura oscila entre los 130ºC y los 160ºC, se trabaja con betunes a unos 40ºC, y los equipos y partes de los mismos, se pueden encontrar a elevada temperatura. La severidad del riesgo se establece como alta.

- Exposición a temperaturas ambientales extremas: Dado que los trabajos se realizan normalmente a la intemperie los trabajadores están expuestos a las inclemencias del tiempo en invierno y a la radiación solar en verano.

3. **Lector de contadores:** Las tareas que realizan habitualmente son la lectura periódica de los contadores de los abonados mediante un equipo de lectura automática (TPL) e introducir los datos de las lecturas en el ordenador en la oficina. La ubicación de contadores está en entorno urbano y en zonas rurales. Los contadores pueden estar en zonas de difícil acceso, como interior de fincas, en la vía pública, en áreas con presencia de animales.

   En la Evaluación de Riesgos de la empresa, entre otros, se reconocen los siguientes riesgos:

   Contactos eléctricos: Se trabaja en distintas zonas, en las que puede existir cableado eléctrico en las proximidades de la zona de trabajo. La severidad del riesgo se establece como muy alta.

   Trabajos en la vía pública: Durante la tarea de lectura de contadores en zonas próximas a la vía pública existe riesgo de atropello. La severidad del riesgo se establece como alta.

CVE-2021-524

- Exposición a temperaturas ambientales extremas: Dado que los trabajos se realizan normalmente a la intemperie los trabajadores están expuestos a las inclemencias del tiempo en invierno y a la radiación solar en verano.

La Evaluación de Riesgos define la severidad del riesgo conforme a los siguientes parámetros:

- Severidad muy alta: Muerte o incapacidad permanente.
- Severidad alta: Discapacidad continua grave o incapacidad transitoria mayor de un mes.
- Severidad media: Lesiones que requieren intervención médica. Incapacidad transitoria menor que un mes.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTOS DE LA ETAP

En el presente convenio, se reconocen los complementos consolidados preexistentes que los trabajadores de la Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), que prestan servicio en turnos de relevo, perciben en conceptos de trabajos en relevos, sábados domingos y festivos y nocturnidad, que se detallan a continuación, y que quedarán igualmente reflejados en las tablas salariales, para su periódica revisión.

Se abonarán todos los complementos que concurran en la misma jornada de trabajo

RELEVOS

Los empleados de la ETAP debido al régimen de turnos (mañana, tarde y noche) que su puesto requiere, recibirán por hora trabajada, la cuantía reflejada en las tablas salariales del anexo.

SÁBADOS Y DOMINGOS

Los empleados de la ETAP recibirán, por cada hora trabajada en sábados y domingos, la cuantía reflejada en las tablas salariales del anexo.

FESTIVOS

Los empleados de la ETAP recibirán, por cada hora trabajada en días festivos recogidos en el calendario laboral de Aguas Torrelavega S.A., la cuantía reflejada en las tablas salariales del anexo.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Los empleados de la ETAP recibirán, por cada hora efectivamente trabajada en horario de noche, es decir de 22:00 a 6:00 horas, la cuantía reflejada en las tablas salariales del anexo.

CVE-2021-524

COMPLEMENTO DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Se establece un plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria normal por hora de servicio, para el personal que preste servicios en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre.

COMPLEMENTO CORRETURNOS

Dado el carácter público de los servicios que presta la empresa y ante la necesidad de mantener operativa la Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP) las 24 horas del día y los 365 días del año, resulta necesario crear un sistema de correturnos rotativo que garantice la presencia continua de personal en la ETAP ante imprevistos que puedan surgir de difícil previsión, tales como incapacidad temporal, permisos, etc.
Anualmente la empresa elaborará un calendario rotativo para el personal adscrito al sistema de correturnos. La duración no podrá ser superior a una semana.

El personal adscrito al sistema de correturnos rotativo percibirá un plus de 2,88 € por día o de 20,16 € semanales en cómputo mensual.

Cuando se requiera al trabajador para cubrir el turno correspondiente, las dos primeras horas trabajadas se pagarán conforme al criterio siguiente:

- Turno de mañana: El precio hora será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 1,5.
- Turno de tarde: El precio hora será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 2.
- Turno de noche: El precio hora será el resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 3.

Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio.

Esta cuantía es independiente del resto de complementos a los que tienen derecho por realizar trabajos en la ETAP, regulados en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

SUSTITUCIONES

A los empleados designados por la empresa para realizar labores de sustitución en la ETAP se les abonarán igualmente los complementos correspondientes al puesto.

Se revisará periódicamente la dedicación de jornadas del personal de sustituciones en la ETAP, para la compensación de los posibles excesos de jornada por tiempo libre en horas de descanso, a razón de una hora de descanso por hora de exceso.

ARTÍCULO 27. RUTA DEL CLORO

Se constata y se refleja en el presente Convenio que, con el fin de poder llevar a cabo un control diario de la calidad del agua abastecida en el Ciclo Integral del

CVE-2021-524

Agua de Torrelavega, y detectar de esta forma incidencias en la calidad del agua, el personal designado por la Empresa viene cubriendo rotativamente este servicio durante los fines de semana y festivos. Este trabajo consiste en realizar el análisis de parámetros organolépticos (color, olor, sabor, turbidez, cloro etc.) en puntos representativos de la red de abastecimiento.

Por ello se reconoce una retribución consolidada a percibir por trabajador y día dedicado a ruta y control de calidad de la red de abastecimiento, fijando una cantidad de 51,47 € por jornada, y que quedará igualmente reflejada también en las tablas salariales, para su periódica revisión.

ARTÍCULO 28. GUARDIAS

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse durante el periodo de tiempo que no cubre el servicio, fuera del horario normal de trabajo, se realizarán retenes los cuales consistirán en estar disponibles y localizables.

Prestar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un plus de guardia (según tabla anexa) que percibirán los trabajadores que sean designados por la empresa como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones.

Al precio del servicio de guardia se le añadirá el valor/hora extraordinaria correspondiente en función de las horas extraordinarias realizadas contando estas a partir de la hora de llamada.

La duración de las guardias no será superior a una semana y su cometido incluye la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el siguiente día hábil.

El mismo trabajador no realizará más de dos guardias consecutivas (semanas completas) salvo pacto expreso con el trabajador.

Cuando por necesidades del servicio, hubiera de avisarse algún trabajador que no este de guardia, se le compensarán las horas extras realizadas en los términos previstos en el presente Convenio además del plus por día de guardia correspondiente.

Se establece un plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria ordinaria por hora de guardia, para el personal que preste servicios durante las noches de los días 24 y 31 de diciembre, afectando tanto al servicio efectivo, como a la disponibilidad de las personas que deban estar prestando este servicio de guardia en las fechas señaladas.

CVE-2021-524

ARTÍCULO 29. PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un complemento de asistencia de 2,53 € por día efectivo trabajado en cómputo trimestral, supeditado al objetivo de absentismo inferior a 18 horas y 45 minutos al trimestre. No computando las siguientes:

1. Horas sindicales.
2. Fallecimiento o enfermedad grave hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad.
3. Baja por accidente laboral.
4. Baja por enfermedad común cuando exista ingreso hospitalario desde el primer día.
5. Consultas médicas.
6. Reducciones de jornada por decisión del Consistorio.
7. Los descansos en compensación por exceso de horas.
8. Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
9. Permiso por maternidad.
10. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
11. Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.
12. Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
13. Permiso de lactancia.
14. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Este plus tendrá como límite el % que se establezca cada año para los programas de productividad y similares.

ARTÍCULO 30. PROMOCIÓN ECONÓMICA

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 25 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a través del cual, en función del trabajo desarrollado, el trabajador tiene derecho a promocionar económicamente en el seno de la empresa, se establece un Plus de Promoción Económica con arreglo al siguiente criterio:

1. El valor del plus será de 23 € mensuales que se incrementará, en la misma cuantía, cada tres años. Acumulándose a lo percibido en años anteriores.

CVE-2021-524

2. El cómputo de tres años a partir del cual se tendrá derecho a la percepción del plus, se iniciará a partir del 1 de enero de 2020.

3. Este Plus estará vinculado a la realización de, al menos, un curso de formación vinculado con la actividad de la empresa, durante el periodo vigente de tres años.

4. La empresa promoverá la impartición de varias acciones formativas a lo largo del año, mediante formación bonificada desarrollada con medios propios o a través de centros externos. Esta formación se negociará anualmente con la representación legal de los trabajadores.

5. Si la empresa no facilitase formación durante cada periodo de vigencia de tres años, los trabajadores tendrán derecho a la percepción del plus, aunque la formación no la hayan realizado.

6. Quien no efectúe la formación propuesta por la empresa durante el periodo vigente de tres años, no tendrá derecho a percibir incremento alguno. No obstante, conservará la cuantía que viniese percibiendo en años anteriores.

Si la aplicación de este complemento supusiese un incremento económico superior a lo permitido por la legislación vigente, se reunirá la comisión paritaria del convenio para adaptar su cuantía a un valor que no supere los límites legales establecidos.

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Se establece un complemento mensual destinado al personal de administración. Este complemento tendrá un valor de 150 € mensuales.

ARTÍCULO 32. QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores con las categorías profesionales de encargado administrativo, oficial administrativo y auxiliar administrativo percibirán la cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda reflejada en las tablas salariales anexas a este convenio.

Capítulo VIII

COMPENSACIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 33. DIETAS

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades

Desayuno	4,15 euros por día
Almuerzo	11,87 euros por día
Cena	11,87 euros por día
Alojamiento	45,12 euros por día

CVE-2021-524

ARTÍCULO 34. KILOMETRAJE, GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y CARNET DE CAMIÓN.

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que utilizar su vehículo propio percibirá como compensación la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido, compensado con este importe todos los gastos ocasionados al empleado (gasolina, mantenimiento, seguros, etc.).

Por otro lado, la empresa se hará cargo de la renovación de los carnets de conducir de camión y CAP de todos aquellos trabajadores que realicen o puedan ser requeridos por la empresa para realizar labores de conducción de camiones.

Capítulo IX

ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 35. AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL

Respetando las limitaciones presupuestarias existentes en el marco de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad de los servicios públicos, las partes acuerdan aplicar a favor de los empleados de Aguas Torrelavega un programa de ayudas sociales que se regulará mediante un Reglamento Regulador de las ayudas de acción social del personal de Aguas Torrelavega S.A., que se aprobará por acuerdo de la comisión paritaria a que se refiere el artículo séptimo de este Convenio. Las distintas modalidades de ayudas que regulará el Reglamento serán:

Ayudas de carácter automático:

a. Ayuda por nupcialidad, uniones de hecho, nacimiento o adopción.

b. Anticipos.

Este tipo de ayudas se concederá, a petición del interesado, en relación a hechos causados en el ejercicio económico de que se trate.

Ayudas sometidas a convocatoria semestral:

c. Ayudas por gastos sanitarios.

Ayudas sometidas a convocatoria anual:

d. Ayudas a la vivienda.

e. Ayudas de estudio.

f. Ayuda por hijo o cónyuge discapacitado.

Las ayudas serán tramitadas por el Departamento de Administración de la sociedad.

CVE-2021-524

Las cantidades destinadas a cada una de las ayudas sociales en cada período serán las indicadas en los presupuestos anuales de la sociedad, comenzándose su aplicación a partir del día 1 de enero de cada año tras aprobar el reglamento regulador citado en el apartado anterior.

Corresponderá a la Presidencia del Consejo de Administración dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación o desarrollo del programa.

En materia de mejora en el apartado de Ayudas Sociales se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local.

ARTÍCULO 36. EXCEDENCIAS

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de un año de excedencia con reserva de puesto de trabajo. Este periodo computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de Aguas Torrelavega S.A. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación, sólo podrán ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o, si existiera, en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
4. Los empleados/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de

CVE-2021-524

excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el empleado/a permanezca en situación de excedencia por cuidado del hijo menor de tres años será computable a efectos de antigüedad; además, el empleado/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reserva de su puesto de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de dos años, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En los mismos términos, los empleado/as tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive, que por razones de avanzada edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida.

Capítulo X

ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 37. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas para cada una de las temporadas de invierno y verano.

- Personal de red y de ETAP:
  - 2 pantalones.
  - 2 camisas (manga larga/corta en invierno/verano).
  - 2 chaquetillas.
  - 1 jersey (en invierno).

- Lectores:
  - 2 pantalones.
  - 2 camisas.
  - 1 jersey (en invierno).

- Personal de laboratorio:
  2 Pijamas sanitarios
  2 Batas de laboratorio
  Calzado de laboratorio (según uso)

- Por necesidades de uso:
  - 1 mono de trabajo.
  - 1 anorak, renovable cada 3 años
  - ropa de agua.
  - 1 par de gafas de seguridad graduadas
  - 1 par de botas homologadas.

Asimismo, la empresa proporcionará las prendas necesarias a juicio del comité de prevención para proporcionar a los trabajadores la prevención necesaria en cuento a seguridad en el trabajo que desarrollen.

CVE-2021-524

Capítulo XI

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 38. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 % de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Constituye la retribución fija del mes anterior la suma del sueldo y complementos de percepción fija e invariable.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

En materia de mejora por situaciones de incapacidad temporal por accidente laboral se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local con referencia al régimen aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTÍCULO 39. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas que perciba de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- Hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo que sea del 50% de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% por ciento de las retribuciones fijas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100% de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Constituye la retribución fija del mes anterior la suma del sueldo y complementos de percepción fija e invariable.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

CVE-2021-524

Con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento de mejora alcanzará, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social y durante todo el periodo de duración de la incapacidad, el 100% de las retribuciones fijas que se vinieran disfrutando en el mes anterior al de la baja en los siguientes supuestos:

a) Incapacidad Temporal con intervención quirúrgica u hospitalización: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando ésta implique una intervención quirúrgica u hospitalización.

   En este supuesto, se complementará igualmente cuando la intervención quirúrgica o la hospitalización haya tenido lugar en un momento posterior al inicio de aquella siempre que se corresponda a un mismo proceso patológico y sin solución de continuidad.

   Se considerará intervención quirúrgica la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios de la Seguridad Social.

b) Incapacidad Temporal por recaída: Cuando no se trate, en los términos previstos en la normativa reguladora de la Seguridad Social, de un nuevo proceso de incapacidad temporal sino de una recaída respecto a una misma patología, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

c) Incapacidad Temporal derivada de tratamientos de terapia no quirúrgica de oncología, así como radioterapia o quimioterapia u otros cuidados paliativos en caso de enfermedad terminal: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando los procesos de incapacidad temporal deriven de tratamientos de terapia oncológica, radioterapia o quimioterapia u de cuidados paliativos derivados de enfermedad terminal.

d) Incapacidad Temporal de empleadas gestantes y/o lactantes: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio por causa de gestación o lactancia, aun cuando no den lugar a baja por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

e) Incapacidad Temporal por enfermedad grave o muy grave: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad grave o muy grave, aun cuando no genere hospitalización o intervención quirúrgica. La enfermedad grave o muy grave será la determinada en catálogo específico pendiente de aprobación.

Para la acreditación de la concurrencia en el caso concreto de cualesquiera de los supuestos excepcionales precedentes, el trabajador deberá aportar los informes o justificantes médicos oportunos en el plazo quince días desde que

CVE-2021-524

se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de estarse a los datos consignados en el parte médico de baja expedido por facultativo de los servicios públicos de salud.

Este nuevo régimen es de aplicación a los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes causados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

En materia de mejora por situaciones de incapacidad temporal común se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local con referencia al régimen aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTÍCULO 40. SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Para el personal afectado por el presente convenio colectivo de trabajo, incluido el personal laboral subrogado del Ayuntamiento de Torrelavega, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de fallecimiento por accidente laboral, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivados de accidente laboral, enfermedad profesional o contingencia común.

La indemnización será de 37.965,04 € en caso de fallecimiento y de 60.744,08 € en el resto de casos, a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de Cantabria y durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Capítulo XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 41. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 42. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 43. FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
4) Falta de aseo y limpieza personal.

CVE-2021-524

5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

ARTÍCULO 44. FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por aquel.
6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.
8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9) El consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes de forma ocasional o habitual, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 40, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.
13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 40.
14) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

CVE-2021-524

15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 40 produjera escándalo notorio.
18) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, amonestación escrita.

ARTÍCULO 45. FALTAS MUY GRAVES

Se considerará como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
8) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.
9) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.
10) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
11) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
14) Originar riñas y altercados con los compañeros de trabajo o clientes.
15) La simulación de enfermedad o accidente.
16) Prestar servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias del consumo de bebidas alcohólicas o estupefacientes.
17) Acoso sexual.
18) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 40, y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 41.
19) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 42 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

CVE-2021-524

20) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

ARTÍCULO 46. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. El trabajador dispondrá de dos días hábiles para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

ARTÍCULO 47. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

ARTÍCULO 48. PRESCRIPCIÓN

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 49. ACUMULACIÓN DE FALTAS

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminará del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

a) Faltas leves: Tres meses.
b) Faltas graves: Seis meses.
c) Faltas muy graves: Un año.

CVE-2021-524

CAPÍTULO XIII

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia Ley 9/87, de 12 de junio de órganos de representación, Ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de agosto. Así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el gobierno Español.

CAPÍTULO XIV

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO 51. CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

En el caso de que en el futuro la empresa se gestione mediante concesión, empresa mixta o cualquier otra forma jurídica distinta a la gestión directa municipal, es compromiso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo garantizar a todo el personal, afecto a este acuerdo con expresa exclusión del personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega al que hace referencia el acuerdo del Pleno municipal de fecha 6 de agosto de 1993, su puesto de trabajo en condiciones laborales, económicas y funcionales no inferiores a las generales y particulares de cada trabajador, documentadas en el Anexo C.

La empresa concesionaria quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social de Aguas Torrelavega S.A., comprometiéndose a mantener las condiciones laborales, económicas y funcionales de los empleados incluidos en el ámbito objetivo de aplicación del presente Convenio Colectivo, comprometiéndose Aguas Torrelavega S.A. a defender, con el fin de garantizar la estabilidad del empleo y ante el caso de gestión indirecta o por empresa mixta del ciclo integral del agua, que el Ayuntamiento de Torrelavega incorpore en cualquier pliego de condiciones o fórmula de contratación válida en derecho que se redacte para el cambio de gestión de la empresa los mecanismos de garantía precisos.

Se adjunta al presente Convenio, como Anexo C, la relación nominal del personal especificando categoría, puesto de trabajo, retribución salarial y extrasalarial, edad, jornada de trabajo, horarios, antigüedad y cuantas condiciones a título individual vengan disfrutando. Este Anexo se actualizará con los futuros trabajadores incorporados a la plantilla del servicio y/o con modificaciones de condiciones laborales.

Con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial establecida en el VI Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales y en los futuros convenios que sustituyan a éste.

CVE-2021-524

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Como Anexo-A figuran las tablas salariales de Aguas Torrelavega S.A.

Como Anexo-B figura la relación de puestos de Plantilla.

Como Anexo-C figura la relación de empleados a que hace referencia el art. 51 del Convenio Colectivo

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los derechos de carácter social reconocidos en el presente Convenio, cuyos beneficiarios serán el cónyuge o familiares por afinidad, se entenderán también para las parejas de hecho y sus familiares.

Asimismo, se aplicarán al trabajador los mismos derechos que pudieran derivarse en situaciones generadas por su pareja de hecho y familiares de ésta, cuando se refieran a cónyuge o familiares por afinidad**.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cualquier mejora que se establezca a partir de la firma del presente documento, mediante pacto o acuerdo, se entenderá directamente incluida en el presente Convenio como parte integrante del mismo.

La modificación del Convenio requerirá tramitar ante la Dirección General de Trabajo el procedimiento de modificación de convenio destinado a su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El texto íntegro del presente Convenio, una vez suscrito por la representación de la empresa Aguas Torrelavega S.A., se remitirá a la Autoridad Laboral que decidirá su registro y publicación en el B.O.C.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los puestos de trabajo que pudieran quedar vacantes deberán ser cubiertos dando prioridad a los trabajadores existentes de la plantilla que reúnan los requisitos exigibles a través de los procedimientos de promoción interna o provisión de puestos de trabajo.

Cuando así se considere adecuado a los intereses organizativos se podrán constituir bolsas de empleo o listas de reserva que podrán ser utilizadas, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración de Aguas Torrelavega S.A., para la provisión de necesidades temporales de la empresa respetando las limitaciones a la contratación que resulten de obligado e ineludible cumplimiento en el sector público. En todo caso, las bolsas de empleo o listas de reserva no podrán tener un periodo de vigencia superior a los dos años.

CVE-2021-524

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Anualmente se fijará en los Presupuestos de la sociedad el coste máximo global de compensación en efectivo en concepto de servicios extraordinarios que no podrá ser superior a los presupuestados en el año anterior. Superados los límites presupuestarios anuales todo servicio extraordinario será compensado en tiempo de descanso.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

ANEXO-A TABLAS SALARIALES AÑOS 2018, 2019 Y 2020

ANEXO A- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A. - TABLAS SALARIALES 2018

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	Mensualidad	Paga Extra	Total Bruto Anual	Hora Extraordinaria	Hora Extraordinaria Festiva
Grupo I	Gerente	4.259,14 €	4.259,14 €	**59.628,00 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Administración	3.362,62 €	3.362,62 €	**47.076,73 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Explotación	2.956,15 €	2.956,15 €	**41.386,14 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe de ETAP	2.759,07 €	2.759,07 €	**38.627,03 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Gestión de Clientes	2.759,07 €	2.759,07 €	**38.627,03 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Topógrafo	1.717,71 €	1.717,71 €	**24.047,98 €**	13,84 €	14,68 €
Grupo II	Encargado administrativo	1.717,71 €	1.717,71 €	**24.047,98 €**	13,84 €	14,68 €
Grupo II	Oficial administrativo	1.427,63 €	1.427,63 €	**19.986,87 €**	11,51 €	12,34 €
Grupo II	Oficial Lector	1.427,63 €	1.427,63 €	**19.986,87 €**	11,51 €	12,34 €
Grupo II	Encargado	1.717,71 €	1.717,71 €	**24.047,98 €**	13,84 €	14,68 €
Grupo II	Oficial de primera, Electromécanico, Oficial de ETAP	1.427,63 €	1.427,63 €	**19.986,87 €**	11,51 €	12,34 €
Grupo II	Analista de laboratorio	1.427,63 €	1.427,63 €	**19.986,87 €**	11,51 €	12,34 €
Grupo III	Auxiliar administrativo	1.319,62 €	1.319,62 €	**18.474,63 €**	10,63 €	11,49 €
Grupo III	Oficial de segunda	1.340,33 €	1.340,33 €	**18.764,65 €**	10,80 €	11,65 €
Grupo III	Oficial de tercera	1.326,51 €	1.326,51 €	**18.571,21 €**	10,68 €	11,54 €
Grupo III	Operario	1.312,68 €	1.312,68 €	**18.377,47 €**	10,57 €	11,43 €
Grupo III	Operario Lector	1.312,68 €	1.312,68 €	**18.377,47 €**	10,57 €	11,43 €

Artículo 26 - COMPLEMENTOS ETAP	Relevos	0,86 €	hora trabajada
	Nocturnidad	0,86 €	hora trabajada
	Sábados, Domingos	2,32 €	hora trabajada
	Festivos	4,66 €	hora trabajada
Artículo 27 - RUTA DE CLORO	Sábados, Domingos y Festivos	48,99 €	jornada

		Oficial-Operario	Encargado
Artículo 28 - GUARDIAS	Plus de guardia por día laborable	12,09 €	14,54 €
	Plus de guardia por día festivo	30,21 €	36,35 €

	Oficial-Operario	Encargado
Artículo 29 - QUEBRANTO DE MONEDA (importe mensual)	27,48 €	27,48 €

	Oficial-Operario	Encargado
HORA EXTRA NOCTURNA (importe a añadir al valor de la hora extra)	0,86 €	1,04 €

Noches 24 y 31 de diciembre (22.00 h a 6.00 h) Plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria ordinaria por hora de servicio efectivo y de guardia.

CVE-2021-524

ANEXO A - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A. - TABLAS SALARIALES 2019

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	Mensualidad	Paga Extra	Total Bruto Anual	Hora Extraordinaria	Hora Extraordinaria Festiva
Grupo I	Gerente	4.365,62 €	4.365,62 €	**61.118,70 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Administración	3.446,69 €	3.446,69 €	**48.253,65 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Explotación	3.030,06 €	3.030,06 €	**42.420,79 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe de ETAP	2.828,05 €	2.828,05 €	**39.592,70 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Jefe Dpto. Gestión de Clientes	2.828,05 €	2.828,05 €	**39.592,70 €**	0,00 €	0,00 €
Grupo I	Topógrafo	1.760,66 €	1.760,66 €	**24.649,18 €**	14,18 €	15,05 €
Grupo II	Encargado administrativo	1.760,66 €	1.760,66 €	**24.649,18 €**	14,18 €	15,05 €
Grupo II	Oficial administrativo	1.463,32 €	1.463,32 €	**20.486,55 €**	11,80 €	12,65 €
Grupo II	Oficial Lector	1.463,32 €	1.463,32 €	**20.486,55 €**	11,80 €	12,65 €
Grupo II	Encargado	1.760,66 €	1.760,66 €	**24.649,18 €**	14,18 €	15,05 €
Grupo II	Oficial de primera, Electromécanico, Oficial de ETAP	1.463,32 €	1.463,32 €	**20.486,55 €**	11,80 €	12,65 €
Grupo II	Analista de laboratorio	1.463,32 €	1.463,32 €	**20.486,55 €**	11,80 €	12,65 €
Grupo III	Auxiliar administrativo	1.352,61 €	1.352,61 €	**18.936,49 €**	10,90 €	11,77 €
Grupo III	Oficial de segunda	1.373,84 €	1.373,84 €	**19.233,77 €**	11,07 €	11,94 €
Grupo III	Oficial de tercera	1.359,68 €	1.359,68 €	**19.035,49 €**	10,95 €	11,83 €
Grupo III	Operario	1.345,49 €	1.345,49 €	**18.836,91 €**	10,84 €	11,71 €
Grupo III	Operario Lector	1.345,49 €	1.345,49 €	**18.836,91 €**	10,84 €	11,71 €

Artículo 26 - COMPLEMENTOS ETAP	Relevos	0,89 €	hora trabajada
	Nocturnidad	0,89 €	hora trabajada
	Sábados, Domingos	2,38 €	hora trabajada
	Festivos	4,78 €	hora trabajada

Artículo 27 - RUTA DE CLORO	Sábados, Domingos y Festivos	50,22 €	jornada

		Oficial-Operario	**Encargado**
Artículo 28 - GUARDIAS	Plus de guardia por día laborable	12,39 €	14,90 €
	Plus de guardia por día festivo	30,96 €	37,25 €

	Oficial-Operario	**Encargado**
Artículo 29 - QUEBRANTO DE MONEDA (importe mensual)	28,17 €	28,17 €

	Oficial-Operario	**Encargado**
HORA EXTRA NOCTURNA (Importe a añadir al valor de la hora extra)	0,89 €	1,06 €

COMPLEMENTO 0,3% SOBRE MASA SALARIAL 2017 (importe mensual)	8,36 €	Mensual

PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS,PENOSOS Y PELIGROSOS	20%/Salario base	Jornada

Noches 24 y 31 de diciembre (22.00 h a 6.00 h) Plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria ordinaria por hora de servicio efectivo y de guardia.

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

ANEXO A - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A. - TABLAS SALARIALES 2020

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	Mensualidad	Paga Extra	Total Bruto Anual
Grupo I	Gerente	4.452,93 €	4.452,93 €	**62.341,08 €**
Grupo I	Jefe Dpto. Administración	3.515,62 €	3.515,62 €	**49.218,72 €**
Grupo I	Jefe Dpto. Explotación	3.090,66 €	3.090,66 €	**43.269,21 €**
Grupo I	Jefe de ETAP	2.884,61 €	2.884,61 €	**40.384,56 €**
Grupo I	Jefe Dpto. Gestión de Clientes	2.884,61 €	2.884,61 €	**40.384,56 €**
Grupo I	Topógrafo	1.795,87 €	1.795,87 €	**25.142,16 €**
Grupo II	Encargado administrativo	1.795,87 €	1.795,87 €	**25.142,16 €**
Grupo II	Oficial administrativo	1.492,59 €	1.492,59 €	**20.896,28 €**
Grupo II	Oficial Lector	1.492,59 €	1.492,59 €	**20.896,28 €**
Grupo II	Encargado	1.795,87 €	1.795,87 €	**25.142,16 €**
Grupo II	Oficial de primera, Electromécanico, Oficial de ETAP	1.492,59 €	1.492,59 €	**20.896,28 €**
Grupo II	Analista de laboratorio	1.492,59 €	1.492,59 €	**20.896,28 €**
Grupo III	Auxiliar administrativo	1.379,66 €	1.379,66 €	**19.315,22 €**
Grupo III	Oficial de segunda	1.401,32 €	1.401,32 €	**19.618,45 €**
Grupo III	Oficial de tercera	1.386,87 €	1.386,87 €	**19.416,20 €**
Grupo III	Operario	1.372,40 €	1.372,40 €	**19.213,65 €**
Grupo III	Operario Lector	1.372,40 €	1.372,40 €	**19.213,65 €**

Artículo 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS	Hora extra normal	Precio hora normal x 1,5	
	Hora extra Festiva o nocturna	Precio hora normal x 2	
	Hora extra Festiva y nocturna	Precio hora normal x 3	

Artículo 25 - PLUS POR TRABAJOS TÓXICOS,PENOSOS Y PELIGROSOS		150,00 €	Mensual

Artículo 26 - COMPLEMENTOS ETAP	Relevos	0,90 €	hora trabajada
	Nocturnidad	0,90 €	hora trabajada
	Sábados, Domingos	2,43 €	hora trabajada
	Festivos	4,87 €	hora trabajada
	Complemento Correturnos	2,88 €	Diario
	2 1ªs horas Turno de mañana correturnos	Precio hora normal x 1,5	
	2 1ªs horas Turno de tarde correturnos	Precio hora normal x 2	
	2 1ªs horas Turno de noche correturnos	Precio hora normal x 3	
	Turno noche 24 y 31 Diciembre	1 hora extra por cada hora de servicio	

Artículo 27 - RUTA DE CLORO	Sábados, Domingos y Festivos	51,47 €	jornada

		Oficial-Operario	**Encargado**
Artículo 28 - GUARDIAS	Plus de guardia por día laborable	12,64 €	15,20 €
	Plus de guardia por día festivo	31,58 €	38,00 €

Artículo 29 - PLUS DE ASISTENCIA (Con absentismo inferior a 18 horas y 45 minutos al trimestre)(*)	2,53 €	Día trabajado

(*) Limitado al % que se establezaca cada año para programas de productividad y similares

Artículo 30 - PROMOCIÓN ECONÓMICA (**)	23,00 €	Mensual

(**) Por cada trienio a partir del 2020.Vinculado a realización de cursos y supeditado a los limites legales de incrementos salariales.

Artículo 31- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL CLIENTE	150,00 €	Mensual
Artículo 32 - QUEBRANTO DE MONEDA	28,73 €	Mensual
COMPLEMENTO 0,3% SOBRE MASA SALARIAL 2017	8,53 €	Mensual

CVE-2021-524

ANEXO B
PLANTILLA DE AGUAS TORRELAVEGA PARA LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE TORRELAVEGA

PUESTO	Nº EMPLEADOS
GERENTE	1
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1
TOPOGRAFO	1
ENCARGADOS DE REDES	3
OPERARIOS DE REDES	16
JEFE DE E.T.A.P.	1
ANALISTAS	2
OPERARIOS DE ETAP	5
JEFE DE GESTIÓN DE CLIENTES	1
ADMINISTRATIVOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE	3
OPERARIO DE ABASTECIMIENTO DE CONTADORES	1
OPERARIO REVISOR DE CONTADORES	1
LECTORES	3
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1
ENCARGADO DE ADMINISTRACIÓN	1
TOTAL PLANTILLA	41

CVE-2021-524

ANEXO C BIS- RELACIÓN DE EMPLEADOS A LOS QUE HACE REFERENCIA EL ART. 48 DEL CONVENIO

CARGO	Antigüedad	Categoría actual
Analista	31/05/2004	Oficial 1ª analista
Operario de Redes	03/02/2012	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	24/10/2012	Oficial 1ª
Lector	01/01/2009	Lector
Administrativo	24/01/1995	Oficial Administrativo
Lector	01/01/2009	Lector
Operario de E.T.A.P.	23/03/2009	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	01/12/1994	Oficial 1ª
Jefe Gestión Clientes	06/04/2001	Jefe Dpto.gestión clientes
Administrativo	24/10/2007	Encargado Administrativo
Operario de Redes	01/12/1994	Oficial 1ª
Encargado de Red	01/01/2010	Encargado
Fontanero	01/12/1994	Oficial 1ª
Fontanero	01/06/1999	Oficial 1ª
Jefe de Explotación	15/01/2007	Jefe Dpto.Explotación
Delineante	14/12/2007	Topógrafo
Operario de Redes	23/03/2009	Oficial 1ª
Jefe de E.T.A.P.	10/01/2007	Jefe de ETAP
Administrativo	01/12/1994	Oficial Administrativo
Analista	10/03/2008	Oficial 1ª analista
Operario de Redes	15/04/2010	Oficial 1ª
Operario de Redes	04/09/2007	Oficial 1ª
Encargado de Red	11/03/2008	Encargado
Operario de Redes	16/12/1994	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	01/12/1994	Oficial 1ª
Operario de Redes	01/12/1994	Oficial 1ª
Jefe de Administración	09/11/2007	Jefe Dpto.Administración
Encargado de Red	05/01/1998	Encargado
PREJUBILADOS		
Operario de Redes	03/03/2006	Oficial 1ª
Encargado de Red	29/11/2004	Encargado
TEMPORALES		
Operario de Redes	01/02/2017	Oficial 1ª
Lector	03/03/2014	Oficial 1ª
Operario de Redes	10/01/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	24/05/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	27/07/2014	Oficial 1ª
Operario de Redes	01/02/2017	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	06/02/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	09/05/2017	Oficial 1ª

CVE-2021-524

Torrelavega, 19 de octubre de 2020

LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS TORRELAVEGA

Por la empresa:

PEDRO PÉREZ NORIEGA

Por la representación sindical:

RICARDO GARCÍA FERNÁNDEZ

ROBERTO GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ

ANTONIO COLLANTES PUENTE

CVE-2021-524

2021/524

7.5.VARIOS

INSTITUTO CÁNTABRO DE ESTADÍSTICA

CVE-2021-554 *Resolución por la que se somete al trámite conjunto de audiencia e información pública el anteproyecto de Ley de Cantabria del Plan Estadístico 2021-2024.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.3, 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, y en uso de las competencias que me han sido atribuidas,

RESUELVO

Primero. Someter al trámite conjunto de audiencia e información pública, por un plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de Cantabria, el anteproyecto de "Ley de Cantabria del Plan Estadístico 2021-2024".

Segundo. El texto completo del citado Anteproyecto de Ley puede ser consultado en el portal web del Instituto Cántabro de Estadística, en concreto en la dirección https://www.icane.es/icane/statistical-system/statistical-plans-programs

Tercero. Las alegaciones o sugerencias al citado proyecto se dirigirán al Instituto Cántabro de Estadística, y podrán presentarse en el Registro Delegado del ICANE sito en C/ Hernán Cortés, 9 (Edificio Macho), 1ª planta, 39003 Santander o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 134.8 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, así como a través del Registro Electrónico del Gobierno de Cantabria en la dirección https://rec.cantabria.es/.

Santander, 21 de enero de 2021.
El director del Instituto Cántabro de Estadística,
Héctor Sánchez de la Torre.

2021/554

CVE-2021-554

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2021-302 *Información pública de solicitud de licencia de actividad para edificio terciario de oficinas, aparcamiento bajo rasante y en las zonas libres de la parcela (con un total de 158 plazas), en edificio de nueva construcción anejo a plataforma logística. Expediente 2021/13.*

Por SEMARK AC GROUP, SA, se solicita ante este Ayuntamiento licencia de actividad para edificio terciario de oficinas, aparcamiento bajo rasante y en las zonas libres de la parcela (con un total de 158 plazas), en edificio de nueva construcción anejo a plataforma logística de este grupo empresarial en la parcela catastral nº 9558601VP3095N0001RP, que proviene de la manzana N1.1.1 del PSIR Marina-Medio Cudeyo (Orejo).

Lo que en cumplimiento de lo establecido por la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado de Cantabria, y los arts. 71.c) y 74 de su Reglamento de desarrollo (Decreto 19/2010, de 18 de marzo), se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de veinte días, a contar desde la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región.

Marina de Cudeyo, 11 de enero de 2021.
La concejal de Urbanismo,
Cristina Gómez Bedia.

2021/302

CVE-2021-302

AYUNTAMIENTO DE MARINA DE CUDEYO

CVE-2021-320 *Información pública de solicitud de licencia de actividad para almacenamiento de cereales, leguminosas y leche maternizada en nave industrial. Expediente 2020-1397.*

Doña MODESTA CAGIGAS PALACIO, SL, solicita a este Ayuntamiento de Marina de Cudeyo licencia de actividad para almacenamiento de cereales, leguminosas y leche maternizada en nave industrial de nueva construcción en la parcela catastral 9950401VP3095S0001HK, ubicada en la manzana C1.4 del PSIR que desarrolla el AIEP Marina Medio Cudeyo.

Lo que en cumplimiento de lo establecido por la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado de Cantabria, y los arts. 71c) y 74 de su Reglamento de desarrollo (Decreto 19/2010, de 18 de marzo), se hace público, para que los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes, en el plazo de veinte días, a contar desde la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región.

Marina de Cudeyo, 30 de diciembre de 2020.
La concejal de Urbanismo,
Cristina Gómez Bedia.

2021/320

CVE-2021-320

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2021-543 *Notificación de auto y decreto en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 88/2020.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, a instancia de JOSÉ ÁNGEL VÁZQUEZ CALERA y DIEGO SAN EMETERIO NOZAL, frente a GRUPO INOCASA REAL ESTATE, SL, en los que se ha dictado AUTO de fecha 15/10/2020 cuya PARTE DISPOSITIVA dice:

ACUERDO: Dictar orden general de ejecución y el despacho de la misma a favor de JOSÉ ÁNGEL VÁZQUEZ CALERA y DIEGO SAN EMETERIO NOZAL, como parte ejecutante, contra DOBRA BUSINESS GROUP, SL, y GRUPO INOCASA REAL STATE, SL, como parte ejecutada, por importe de 6.024,1 euros de principal, más 963,85 euros para intereses y costas provisionales.

Notifíquese el despacho de ejecución al administrador concursal de la empresa DOBRA BUSINESS GROUP, SL, Rodrigo Blasco de la Fuente, actualmente en fase de liquidación.

Este auto y el decreto que dicte el letrado de la Administración de Justicia (art. 551.3 LEC), junto con copia de la demanda ejecutiva, deben notificarse simultáneamente al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, para que en cualquier momento pueda personarse en la ejecución, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REPOSICIÓN por escrito ante este Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que la resolución hubiera incurrido o el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos o requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento, documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, sin perjuicio del cual se llevará a efecto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 euros en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 5071000064008820, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Y DECRETO de la misma fecha cuya PARTE DISPOSITIVA dice:

ACUERDO: Para dar efectividad a la ORDEN GENERAL DE EJECUCIÓN dictada en las presentes actuaciones a favor de JOSÉ ÁNGEL VÁZQUEZ CALERA y DIEGO SAN EMETERIO NOZAL, como parte ejecutante, contra DOBRA BUSINESS GROUP, SL, y GRUPO INOCASA REAL STATE,

CVE-2021-543

SL, como parte ejecutada, por la cantidad de 6.024,1 euros en concepto de principal más la cantidad de 963,85 euros que se prevén para hacer frente a los intereses que, en su caso puedan devengarse durante la ejecución y a las costas de esta, la adopción de las medidas que se expresarán a continuación.

Se declaran embargados los siguientes bienes propiedad de la ejecutada, en cuantía suficiente a cubrir dichas sumas reclamadas:

1.- Los saldos en cuentas a la vista, depósitos, valores o derechos mobiliarios de los que sea titular o beneficiario el ejecutado en los Bancos y Cajas de Ahorro; con el límite de las cantidades por las que se ha despachado ejecución, tanto por principal como lo presupuestado para intereses y costas de la ejecución, debiéndose transferir las cantidades embargadas a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado y procedimiento. En cuanto a los incluidos en el correspondiente sistema informático del Punto Neutro Judicial del Consejo General de Poder Judicial, déjese constancia en autos de la introducción en el sistema de la correspondiente orden de embargo y su posterior resultado.

2.- Devoluciones que por cualquier concepto deba percibir la ejecutada de la Agencia Tributaria, librándose el oportuno oficio. Llévese a efecto tal traba mediante la introducción de los datos precisos en el sistema informático correspondiente, documentándose en las actuaciones tanto la solicitud como su resultado.

Y para el caso de que los bienes embargados no resulten suficientes, recábese información para la averiguación de bienes de los ejecutados a través del Punto Neutro Judicial.

Hágase saber a las partes deberán comunicar inmediatamente a la Oficina Judicial cualquier cambio de domicilio, teléfono, fax o similares que se produzca durante la sustanciación del proceso. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 euros en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 5071000064008820, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

Notifíquese igualmente el despacho de ejecución al FOGASA para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten.

PARA HACER INGRESOS POR TRANSFERENCIA BANCARIA EL NÚMERO DE CUENTA CORRIENTE ES EL SIGUIENTE:

IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

A CUYA NUMERACIÓN HABRÁ QUE AÑADIRLE EL CONCEPTO: 5071000064008820.

Este edicto se dicta en cumplimiento de la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia.

CVE-2021-543

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a GRUPO INOCASA REAL ESTATE, 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, 20 de enero de 2021.
La letrada de la Administración de Justicia,
Oliva Agustina García Carmona.

2021/543

CVE-2021-543

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2021-544 *Citación para la celebración de actos de conciliación y, en su caso, juicio en procedimiento ordinario 689/2019.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, secretaria judicial del Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 0000689/2019 a instancia de FRANCISCO JAVIER TAPIA NORIEGA frente a BENDITA SANTANDER, SL, en los que se ha dictado la cédula de fecha (19/01/2021) del tenor literal siguiente:

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada por el/la Sr/a. secretario judicial en el procedimiento arriba indicado, le dirijo la presente para que sirva de citación en legal forma.

PERSONA A LA QUE SE CITA COMO PARTE DEMANDADA:

BENDITA SANTANDER, SL, en ignorado paradero.

OBJETO DE LA CITACIÓN:

Asistir en esa condición al/a los actos/s de conciliación, y en su caso, juicio.

Responder al interrogatorio solicitado por la parte contraria, sobre los hechos y circunstancias objeto del juicio, y que el/la magistrado/a-juez admita y declare pertinente.

LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE DEBE COMPARECER

Se le cita para el día 4 de junio de 2021 a las 11:50 horas, en la SALA DE VISTAS Nº 3, de este Órgano, a la celebración del acto de conciliación ante el secretario judicial, y a continuación para la celebración, en su caso, del acto de juicio en la Sala de Vistas de este Órgano.

PREVENCIONES LEGALES

De no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho (art. 58.1.e LRJS).

En Santander, a 19 de enero de 2021.

EL/LA SECRETARIO JUDICIAL.

Y para que sirva de citación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a BENDITA SANTANDER, SL, en ignorado paradero, libro el presente para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y colocación en el tablón de anuncios.

Santander, 19 de enero de 2021.

La secretaria judicial,

Oliva Agustina García Carmona.

2021/544

CVE-2021-544

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2021-545 *Notificación de decreto 16/2021 en procedimiento de ejecución de títulos judiciales 118/2020.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de ejecución de títulos judiciales, a instancia de JUAN JOSÉ CABIELLES FERNÁNDEZ, frente a TRANSPORTES AMAVIER, SL, en los que se ha dictado Decreto núm. 16/2021 de fecha de 19/01/2020, cuya PARTE DISPOSITIVA dice:

ACUERDO:

Declarar al/a los ejecutado/s TRANSPORTES AMAVIER, SL, en situación de INSOLVENCIA TOTAL, que se entenderá, a todos los efectos, como PROVISIONAL, para hacer pago a los trabajadores y por las cantidades que a continuación se relacionan:

JUAN JOSÉ CABIELLES FERNÁNDEZ por importe de 4.458,30 euros.

Archivar las actuaciones previa anotación en el libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE REVISIÓN por escrito ante el Órgano Judicial, dentro del plazo de TRES DÍAS contados desde el siguiente a su notificación, en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Para la admisión del recurso se deberá acreditar a la interposición del mismo haber constituido un depósito de 25 euros en la Cuenta Depósitos y Consignaciones de este Órgano abierta en la entidad Banco Santander nº 5071000064011820, a través de una imposición individualizada indicando el tipo de recurso, salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, sea beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido (D.A. Decimoquinta de la LOPJ).

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 TRANSPORTES AMAVIER, 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, 19 de enero de 2021.
La letrada de la Administración de Justicia,
Oliva Agustina García Carmona.

2021/545

CVE-2021-545

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 DE SANTANDER

CVE-2021-546 *Notificación de sentencia 8/2021 en procedimiento ordinario 375/2019.*

Doña Oliva Agustina García Carmona, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander,

Hace saber: Que en este Órgano Judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de NICANOR RODRÍGUEZ DEL CASTILLO, frente a RODECAN, SL, en los que se ha dictado Sentencia de fecha 13/01/2021, cuyo encabezamiento y Fallo es del siguiente tenor literal:

SENTENCIA Nº 000008/2021

En Santander, a 13 de enero de 2021.

Isabel Rodríguez Macareno, magistrada del Juzgado de lo Social Nº 6 de Santander, habiendo visto los presentes autos de procedimiento ordinario nº 375/2019, sobre reclamación de cantidad, entre partes, de una como demandante, D. NICANOR RODRÍGUEZ DEL CASTILLO, representado y asistido por el letrado D. Jesús Cuerno Sánchez, y de otra, como demandados, la empresa RODECAN, SL, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, que no han comparecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución Española, ha dictado la siguiente resolución basada en los siguientes,

FALLO

Estimo la demanda formulada por D. Nicanor Rodríguez del Castillo frente a la empresa RODECAN, SL, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y en consecuencia, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la parte actora la suma de 2.355,47 euros, incrementada en el 10% de interés por mora.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso de suplicación.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

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 RODECAN, 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, 18 de enero de 2021.
La letrada de la Administración de Justicia,
Oliva Agustina García Carmona.

2021/546

CVE-2021-546