

sumario

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

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

- CVE-2022-7461** Resolución por la que se resuelve la Orden PRE/57/2022, de 4 de julio, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 946, Secretario/a Alto Cargo, de la Dirección General de Ganadería, y se adjudica dicho puesto. Página 26371

Ayuntamiento de Castro Urdiales

- CVE-2022-7456** Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/11/2022. Página 26373
- CVE-2022-7457** Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/5/2022. Página 26374
- CVE-2022-7458** Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/32/2022. Página 26375
- CVE-2022-7460** Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/69/2022. Página 26376

Ayuntamiento de Ruiloba

- CVE-2022-7462** Resolución de Alcaldía 2022/378, de 30 de junio, de nombramiento de funcionario interino. Expediente 409/2022. Página 26377

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria

- CVE-2022-7431** Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Miera. Página 26378
- CVE-2022-7433** Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Titular de Ribamontán al Monte. Página 26379
- CVE-2022-7434** Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Titular de Campoo de Enmedio. Página 26380
- CVE-2022-7435** Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituto de Riotuerto. Página 26381
- CVE-2022-7436** Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Suances. Página 26382

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

Ayuntamiento de Guriezo

- CVE-2022-7467** Apertura del plazo de presentación de solicitudes para la cobertura del cargo de Juez de Paz Titular. Página 26383

Ayuntamiento de Santiurde de Toranzo

- CVE-2022-7531** Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 183, de 22 de septiembre de 2022, de Convocatoria y aprobación de las bases que rigen la creación de una bolsa de trabajo en la categoría de Auxiliares Administrativos. Página 26385

2.3.OTROS

Consejo de Gobierno

- CVE-2022-7440** Corrección de errores al Decreto 89/2022, de 14 de septiembre, por el que se aprueba la modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Educación y Formación Profesional. Página 26386

Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso

- CVE-2022-7441** Resolución de delegación especial de funciones de Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Página 26387

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

CVE-2022-7446	Ayuntamiento de Cabezón de la Sal Exposición pública de la cuenta general de 2021.	Página 26388
CVE-2022-7495	Ayuntamiento de Cieza Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 11/2022. Expediente 169/2022.	Página 26389
CVE-2022-7496	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 10/2022. Expediente 168/2022.	Página 26390
CVE-2022-7497	Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 8/2022. Expediente 162/2022.	Página 26391
CVE-2022-7469	Ayuntamiento de Escalante Exposición pública de la cuenta general de 2021.	Página 26392
CVE-2022-7519	Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso Aprobación inicial y exposición pública del expediente de suplemento de crédito 2022/275.	Página 26393
CVE-2022-7516	Ayuntamiento de Limpias Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 2/2022.	Página 26394
CVE-2022-7517	Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 3/2022.	Página 26395
CVE-2022-7428	Ayuntamiento de San Roque de Riomiera Exposición pública de la cuenta general de 2021.	Página 26396
CVE-2022-7506	Ayuntamiento de Santander Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito extraordinario 57/2022.	Página 26397
CVE-2022-7509	Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 58/2022.	Página 26398
CVE-2022-7510	Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 59/2022.	Página 26399
CVE-2022-7514	Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 64/2022.	Página 26400
CVE-2022-7489	Ayuntamiento de Soba Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 6/2022.	Página 26401

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

CVE-2022-7454	Ayuntamiento de Hazas de Cesto Aprobación, exposición pública de los padrones de las Tasas por Prestación del Servicio de Suministro de Agua Potable, Saneamiento, Mantenimiento de Acometidas, Contadores y Recogida de Basura del segundo trimestre de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Página 26402
CVE-2022-7464	Ayuntamiento de Liérganes Aprobación, exposición pública del padrón de la Tasa de Ayuda a Domicilio del mes de febrero de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Página 26403
CVE-2022-7465	Aprobación, exposición pública del padrón de la Tasa de Ayuda a Domicilio del mes de octubre de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Página 26404
CVE-2022-7442	Ayuntamiento de Ruesga Aprobación, exposición pública del padrón y listas cobratorias del Impuesto de Actividades Económicas de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Página 26405

CVE-2022-7430	Ayuntamiento de Torrelavega Aprobación, exposición pública de la lista cobratoria de las Prestaciones Patrimoniales Públicas (Canon de Servicio de Alojamiento y Canon de Servicios Comunes) del Centro de Empresas Naves-Nido del tercer trimestre de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 9051E/2022.	Página 26406
CVE-2022-7432	Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos y Reserva de Aparcamiento del 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 9030R/22.	Página 26408

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CVE-2022-7470	Consejería de Economía y Hacienda Extracto de la Orden HAC/19/2022, de 26 de septiembre, por la que se convoca la XI edición del concurso Objetivo Europa.	Página 26410
----------------------	--	--------------

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

CVE-2022-7463	Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias del Ayuntamiento de Villaescusa.	Página 26412
CVE-2022-7361	Ayuntamiento de Arnauero Aprobación definitiva de Estudio de Detalle SUC El Cándano. Expediente 1146/2021.	Página 26428
CVE-2022-7257	Ayuntamiento de Entrambasaguas Información pública del expediente número 377/2022 de autorización para la rehabilitación de edificación existente en el barrio La Collada de Navajeda.	Página 26455
CVE-2022-7253	Ayuntamiento de Hermandad de Campoo de Suso Información pública de expediente 2022/280 para proyecto de vivienda unifamiliar aislada en polígono 7, parcela 134 de Villacantid.	Página 26456
CVE-2022-7254	Información pública de expediente 2022/272 para proyecto de vivienda unifamiliar aislada en polígono 48, parcela 84, de Proaño.	Página 26457
CVE-2022-7392	Ayuntamiento de Liérganes Información pública de expediente para construcción de vivienda unifamiliar aislada vinculada a explotación ganadera en el sitio El Chuzo. Expediente 452/2022.	Página 26458
CVE-2022-7448	Ayuntamiento de Ribamontán al Monte Información pública de expediente para construcción de vivienda unifamiliar en polígono 405, parcela 40 del barrio Villanueva, en Anero.	Página 26459
CVE-2022-7091	Ayuntamiento de San Miguel de Aguayo Información pública de solicitud de autorización para la ejecución de solera hormigonada e instalación de manga de tratamientos en la parcela 905 del polígono 3. Expediente 141/2022.	Página 26460
CVE-2022-7455	Ayuntamiento de San Vicente de la Barquera Concesión licencia de primera ocupación de reforma de local a vivienda en calle Río Saja, 18 bajo. Expediente 795/2016.	Página 26461
CVE-2022-7459	Ayuntamiento de Santa María de Cayón Información pública de la aprobación inicial de la Modificación Puntual de suelo productivo en la Penilla (Expediente 2021/746). Expediente 2022/545.	Página 26462

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

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

- CVE-2022-7244** Anuncio de dictado de resolución sobre una Modificación No Sustancial de la Autorización Ambiental Integrada AAI/020/2006 otorgada como consecuencia de la solicitud de modificación del punto de toma de muestras del vertido. Página 26464

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

Consejería de Empleo y Políticas Sociales

- CVE-2022-7364** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024. Página 26465
- CVE-2022-7365** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, para el periodo 2020-2023. Página 26512
- CVE-2022-7366** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023. Página 26532
- CVE-2022-7367** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2022-2023. Página 26557

7.5.VARIOS

Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte

- CVE-2022-7439** Orden UIC/21/2022 de 27 de septiembre, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de un lote de siete piezas de plomo para sujeción de un junquillo flexible con destino al Museo Marítimo del Cantábrico, ofrecidas por don Carlos J. Rodríguez Gallo. Página 26575

Consejería de Educación y Formación Profesional

- CVE-2022-7468** Resolución de 28 de septiembre de 2022, por la que se convoca el procedimiento de admisión y matriculación de alumnos para cursar el bloque común de las actividades de formación deportiva a las que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el segundo trimestre del curso 2022-2023. Página 26576

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

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

CVE-2022-7461 *Resolución por la que se resuelve la Orden PRE/57/2022, de 4 de julio, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 946, Secretario/a Alto Cargo, de la Dirección General de Ganadería, y se adjudica dicho puesto.*

Vista la Orden PRE/57/2022, de 4 de julio, publicada en el BOC de 26 de julio de 2022, por la que se convoca la provisión, mediante el sistema de libre designación, del puesto de trabajo número 946, "Secretario/a Alto Cargo", de la Dirección General de Ganadería, de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Vistos los informes favorables a que hace referencia la base quinta de la Orden de la convocatoria.

Una vez finalizado el procedimiento establecido en el artículo 44.2 de la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de la Función Pública, y en cumplimiento de lo dispuesto en la base sexta de la convocatoria,

DISPONGO

Primero.- Resolver la referida convocatoria, adjudicando el puesto de trabajo número 946, en los términos que se señalan en el Anexo.

Segundo.- Los plazos de toma de posesión en el destino adjudicado y de cese en el anterior serán los determinados en la base séptima de la convocatoria, según lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

Tercero.- La publicación de la presente Resolución en el BOC servirá de notificación a los interesados, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cuarto.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que dicta la Orden en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación, en cuyo caso no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente citado,

CVE-2022-7461

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

en tanto recaiga resolución expresa o desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 149 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.

Santander, 27 de septiembre de 2022.

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

ANEXO

Puesto adjudicado: Secretario/a Alto Cargo.

Número: 946.

Unidad: Dirección General de Ganadería.

Adjudicatario: María Isabel Fernández García.

D.N.I.: ***0727**.

2022/7461

CVE-2022-7461

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2022-7456 *Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/11/2022.*

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar al Concejal JESÚS FERNANDO GUTIÉRREZ CASTRO, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 22 DE JULIO DE 2022:

JON MIGUEZ TALLEDO y SARA DÍAZ URQUIJO.

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

Castro Urdiales, 19 de julio de 2022.

La alcaldesa,
Susana Herrán Martín.

2022/7456

CVE-2022-7456

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2022-7457 *Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidentencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/5/2022.*

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar al Concejal PABLO ANTUÑANO COLINA, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 23 DE JULIO DE 2022:

ANGER GONZÁLEZ AZA y UXUE GOIKOETXEA GIL.

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

Castro Urdiales, 21 de julio de 2022.

La alcaldesa,
Susana Herrán Martín.

2022/7457

CVE-2022-7457

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2022-7458 *Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/32/2022.*

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar al Concejal PABLO ANTUÑANO COLINA, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 23 DE JULIO DE 2022:

ALBERTO SANTOS BARBA y MARÍA DEL MAR ARCO CORTÉS.

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

Castro Urdiales, 21 de julio de 2022.

La alcaldesa,
Susana Herrán Martín.

2022/7458

CVE-2022-7458

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

CVE-2022-7460 *Anuncio de delegación especial de funciones de la Alcaldía-Presidencia para la autorización de matrimonio civil. Expediente ALC/69/2022.*

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

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

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

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

RESOLUCIÓN

Primero.- Otorgar a la Concejala NEREIDA DíEZ SANTAUEFEMIA, la delegación especial de esta Alcaldía para que celebre el matrimonio civil que se cita a continuación, el próximo día 26 DE JULIO DE 2022:

LAUREANO FERNÁNDEZ MAZA y YAKELYN VASALLO OSUNA.

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

Castro Urdiales, 22 de julio de 2022.

La alcaldesa,

Susana Herrán Martín.

2022/7460

CVE-2022-7460

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE RUILOBA

CVE-2022-7462 *Resolución de Alcaldía 2022/378, de 30 de junio, de nombramiento de funcionario interino. Expediente 409/2022.*

Por Resolución de Alcaldía nº 2022-0378, de 30 de junio, se ha procedido al nombramiento de don Francisco de Borja Álvarez Santos como funcionario interino del Ayuntamiento de Ruiloba, Grupo C, Subgrupo C1, conforme el artículo 10.1.C del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el marco de una Bolsa de Empleo cuyas Bases reguladoras de la convocatoria fueron aprobadas por Decreto de Alcaldía número 2022-0113, de 4 de marzo de 2022 y publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria número 48, de 10 de marzo de 2022.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, se publica para su general conocimiento.

Ruiloba, 23 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

Sara Portilla Fernández.

[2022/7462](#)

CVE-2022-7462

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2022-7431 *Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Miera.*

Doña María Cristina Ruigómez Gómez, secretaria en funciones de Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

HAGO SABER: La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en su reunión del día 19 de septiembre de 2022, ha acordado el nombramiento del siguiente Juez de Paz:

SUSTITUTA DE MIERA

DOÑA MÓNICA ORTIZ OTI (DNI N: ****8965-S).

Contra los acuerdos de estos nombramientos cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en el plazo de un mes y, potestativo de reposición, según establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que los Jueces de Paz nombrados tomen posesión de su cargo en el Juzgado de destino, con observancia de las prevenciones de los artículos 20 y 21 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Santander, 23 de septiembre de 2022.
La secretaria en funciones de Sala de Gobierno,
María Cristina Ruigómez Gómez.

2022/7431

CVE-2022-7431

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2022-7433 *Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Titular de Ribamontán al Monte.*

Doña María Cristina Ruigómez Gómez, secretaria en funciones de Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

HAGO SABER: La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en su reunión del día 19 de septiembre de 2022, ha acordado el nombramiento del siguiente Juez de Paz:

TITULAR DE RIBAMONTÁN AL MONTE

DON EMILIO SEVERINO TRUEBA BARROTIETA (D.N.I. Nº: ****8936-J).

Contra los acuerdos de estos nombramientos cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en el plazo de un mes y, potestativo de reposición, según establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que los Jueces de Paz nombrados tomen posesión de su cargo en el Juzgado de destino, con observancia de las prevenciones de los artículos 20 y 21 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Santander, 22 de septiembre de 2022.
La secretaria en funciones de Sala de Gobierno,
María Cristina Ruigómez Gómez.

2022/7433

CVE-2022-7433

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2022-7434 *Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Titular de Campoo de Enmedio.*

Doña María Cristina Ruigómez Gómez, secretaria en funciones de Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

HAGO SABER: La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en su reunión del día 19 de septiembre de 2022, ha acordado el nombramiento del siguiente Juez de Paz:

TITULAR DE CAMPOO DE ENMEDIO

DON PAULINO GONZÁLEZ GARCÍA (D.N.I.: ****6.108-T).

Contra los acuerdos de estos nombramientos cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en el plazo de un mes y, potestativo de reposición, según establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que los Jueces de Paz nombrados tomen posesión de su cargo en el Juzgado de destino, con observancia de las prevenciones de los artículos 20 y 21 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Santander, 22 de septiembre de 2022.
La secretaria en funciones de Sala de Gobierno,
María Cristina Ruigómez Gómez.

2022/7434

CVE-2022-7434

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2022-7435 *Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituto de Riotuerto.*

Doña María Cristina Ruigómez Gómez, secretaria en funciones de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria,

Hago saber: La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en su reunión del día 19 de septiembre de 2022, ha acordado el nombramiento del siguiente Juez de Paz:

SUSTITUTO DE RIOTUERTO

DON MANUEL BARQUÍN MARAÑÓN (DNI N°: ****8797-H).

Contra los acuerdos de estos nombramientos cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en el plazo de un mes y, potestativo de reposición, según establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que los Jueces de Paz nombrados tomen posesión de su cargo en el Juzgado de destino, con observancia de las prevenciones de los artículos 20 y 21 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Santander, 22 de septiembre de 2022.
La secretaria en funciones de la Sala de Gobierno,
María Cristina Ruigómez Gómez.

2022/7435

CVE-2022-7435

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

SECRETARÍA DE GOBIERNO

CVE-2022-7436 *Acuerdo de nombramiento de Juez de Paz Sustituta de Suances.*

Doña María Cristina Ruigómez, secretaria en funciones de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Hago saber: La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en su reunión del día 19 de septiembre de 2022, ha acordado el nombramiento del siguiente Juez de Paz:

SUSTITUTA DE SUANCES

DOÑA RAQUEL RIVERO RUIZ (DNI Nº: ****6121-C).

Contra los acuerdos de estos nombramientos cabe recurso de alzada ante el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en el plazo de un mes y, potestativo de reposición, según establece la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Común de las Administraciones Públicas.

Lo que se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que los Jueces de Paz nombrados tomen posesión de su cargo en el Juzgado de destino, con observancia de las prevenciones de los artículos 20 y 21 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Santander, 23 de septiembre de 2022.
La secretaria en funciones de la Sala de Gobierno,
María Cristina Ruigómez Gómez.

2022/7436

CVE-2022-7436

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

AYUNTAMIENTO DE GURIEZO

CVE-2022-7467 *Apertura del plazo de presentación de solicitudes para la cobertura del cargo de Juez de Paz Titular.*

Se hace saber que el Ayuntamiento de Guriezo deberá nombrar JUEZ DE PAZ TITULAR de este municipio de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento elegir las personas para ser nombradas Juez de Paz, titular y sustituto, de este municipio, de conformidad a lo que disponen los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz.

Se abre un plazo de VEINTE (20) días hábiles, desde la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que las personas que estén interesadas, y reúnan las condiciones legales lo soliciten por escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entradas de este Ayuntamiento o bien mediante el procedimiento que regula el artículo 16.4 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Con la instancia se presentará:

1º.- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad

2º.- Declaración jurada que deberá acreditar los siguientes extremos:

- a) Ser español
- b) Ser mayor de edad
- c) No estar incurso en causa de incompatibilidad prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial
- d) Reunir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial para el ingreso en la carrera judicial
- e) No pertenecer a ningún partido político, federación o coalición
- f) Actividad o profesión a que se dedica

En las oficinas municipales puede ser examinado el expediente y recabar información que se precise en cuanto a requisitos, duración del cargo, remuneración, etc.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

En caso de no presentarse solicitudes, el Pleno de la Corporación elegirá libremente de acuerdo con lo previsto en el artículo 101.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, y los artículos 4 y 6 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los Jueces de Paz, comunicando el Acuerdo al Juzgado de Primera Instancia del partido.

Lo que se publica para general conocimiento.

Guriezo, 27 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

María Dolores Rivero Alonso.

[2022/7467](#)

CVE-2022-7467

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTIURDE DE TORANZO

CVE-2022-7531 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 183, de 22 de septiembre de 2022, de Convocatoria y aprobación de las bases que rigen la creación de una bolsa de trabajo en la categoría de Auxiliares Administrativos.*

Advertido error en anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria nº 183, de 22 de septiembre de 2022, para la "Convocatoria y aprobación de las bases que rigen la creación de una bolsa de trabajo en la categoría de Auxiliares Administrativos", se rectifica error material y de omisión conforme a la descripción siguiente:

Donde dice:

BASE OCTAVA. – Tribunal.

El Tribunal Calificador tendrá la siguiente composición:

- Presidente: Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue.
- Secretario: Funcionario de la Corporación, que actuará con voz y sin voto.
- Vocales: Tres funcionarios de carrera (designados por el Alcalde-Presidente de la Corporación).
- Vocal suplente.

Los vocales deberán poseer titulaciones o especialización igual o superior a las exigidas para el acceso a la plaza convocada.

Debe decir:

BASE OCTAVA. – Tribunal.

El Tribunal Calificador tendrá la siguiente composición:

- Presidente: Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue.
- Secretario: Funcionario de la Corporación, que actuará con voz y voto.
- Vocales: Tres funcionarios de carrera (designados por el Alcalde-Presidente de la Corporación).

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes y todos los miembros deberán de tener una titulación igual o superior al requerido en la convocatoria.

Santiurde de Toranzo, 29 de septiembre de 2022.

El alcalde-presidente,
Víctor Manuel Concha Pérez.

2022/7531

CVE-2022-7531

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

2.3.OTROS

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2022-7440 *Corrección de errores al Decreto 89/2022, de 14 de septiembre, por el que se aprueba la modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Educación y Formación Profesional.*

Apreciado error en el Anexo al Decreto 89/2022, de 14 de septiembre, por el que se aprueba la modificación parcial de la relación de puestos de trabajo de la Consejería de Educación y Formación Profesional, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 182, de 21 de septiembre de 2022, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el noveno párrafo de la página 25.036,

Donde dice:

"Zona Educativa nº 5: Santa María de Cayón/Castañeda/Piélagos/Corvera de Toranzo/Luena/Vega de Pas".

Debe decir:

"Zona Educativa: nº 5 Torrelavega/Los Corrales de Buelna/Arenas de Iguña/Reocin/Po-lanco/Suances".

Santander, 26 de septiembre de 2022.
La directora general de Función Pública,
Isabel Barragán Bohigas.

2022/7440

CVE-2022-7440

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2022-7441 *Resolución de delegación especial de funciones de Alcaldía para autorización de matrimonio civil.*

De conformidad con el artículo único de la Ley 35/1994 de 23 de diciembre de Modificación del Código Civil en materia de autorización de matrimonio por los alcaldes, el nuevo art. 51 establece en su punto primero que será competente para autorizar el matrimonio el juez encargado del Registro Civil y el alcalde del municipio donde se celebre el matrimonio o concejal en quien este delegue.

Teniendo en cuenta lo establecido en el art. 21.1.s de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el punto 3 del citado cuerpo legal, así como el art. 23.4 de la citada Ley 7/1985 de 2 de abril, y arts. 43, 44 y 45 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales,

HE RESUELTO

PRIMERO.- Efectuar una delegación especial en el concejal de este Ayuntamiento, D. Roberto Puente Alberdi, para la autorización de un matrimonio civil a celebrar el próximo 20 de diciembre de 2022, a las 13:00 horas en el Ayuntamiento. La delegación de esta atribución surtirá efecto desde el día siguiente a la fecha de esta Resolución, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el BOC.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

TERCERO.- De la presente Resolución se dará traslado a D Roberto Puente Alberdi, dando cuenta de la misma al Pleno en la siguiente sesión que celebre.

Así lo manda y firma el Sr. alcalde.

Hermandad de Campoo de Suso, 26 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Pedro Luis Gutiérrez González.

2022/7441

CVE-2022-7441

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

CVE-2022-7446 *Exposición pública de la cuenta general de 2021.*

Dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Hacienda, Especial de Cuentas y Contratación, celebrada el día 26 de septiembre de 2022, la cuenta general de este Ayuntamiento correspondiente al año 2021, de conformidad a lo establecido en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, se expone al público durante quince días, durante los cuales, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparaciones u observaciones que estimen oportunas.

Cabezón de la Sal, 27 de septiembre de 2022,
El alcalde,
Víctor Manuel Reinoso Ortiz.

2022/7446

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CIEZA

CVE-2022-7495 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 11/2022. Expediente 169/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de créditos 11/2022 en el presupuesto municipal de 2022 prorrogado del ejercicio 2021, durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 8 de agosto de 2022, y se hace público el contenido de la modificación tal y como a continuación se indica:

Altas en aplicaciones de gastos:

APLICACIÓN		DESCRIPCIÓN	CRÉDITOS INICIALES	CRÉDITOS GENERADOS	CRÉDITOS FINALES
Progr.	Económica				
161	619	ACONDICIONAMIENTO DE ACCESO A CAPTACIÓN DE AGUA	0,00	19.000,00	19.000,00
TOTAL GASTOS					19.000,00

Altas en concepto de ingresos:

APLICACIÓN ECONÓMICA	DESCRIPCIÓN	EUROS
870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	19.000,00
TOTAL INGRESOS		19.000,00

Asimismo, se procede a la aprobación definitiva de la modificación del Anexo de Inversiones del Presupuesto en vigor, incluyendo las actuaciones objeto de financiación de la modificación de créditos nº 11.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 en relación con el 177.2 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.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Cieza, 28 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,
Lorena Pérez Velarde.

2022/7495

CVE-2022-7495

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CIEZA**CVE-2022-7496** *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 10/2022. Expediente 168/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de créditos 10/2022 en el presupuesto municipal de 2022 prorrogado del ejercicio 2021, durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al Acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 8 de agosto de 2022, y se hace público el contenido de la modificación tal y como a continuación se indica:

Altas en Aplicaciones de Gastos:

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Créditos generados	Créditos finales
Progr.	Económica				
491	609.01	INFRAESTRUCTURA DE BANDA ANCHA	0,00	31.218,00	31.218,00
TOTAL GASTOS					31.218,00

Esta modificación se financia en los siguientes términos:

Altas en Concepto de Ingresos:

Aplicación económica	Descripción	Euros
870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	6.218,00
750.80.08	Subvención Gobierno de Cantabria	25.000,00
TOTAL INGRESOS		31.218,00

Asimismo, se procede a la aprobación definitiva de la modificación del Anexo de Inversiones del Presupuesto en vigor, incluyendo las actuaciones objeto de financiación de la modificación de créditos nº 10.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 en relación con el 177.2 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.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Cieza, 28 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,
Lorena Pérez Velarde.

2022/7496

CVE-2022-7496

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE CIEZA

CVE-2022-7497 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 8/2022. Expediente 162/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de créditos 8/2022 en el presupuesto municipal de 2022 prorrogado del ejercicio 2021, durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 8 de agosto de 2022, y se hace público el contenido de la modificación tal y como a continuación se indica:

Altas en Aplicaciones de Gastos:

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Créditos generados	Créditos finales
Progr.	Económica				
326	632	Rehabilitación Colegio Villayuso de Cieza	0,00	22.570,14	22.570,14
TOTAL GASTOS					22.570,14

Esta modificación se financia en los siguientes términos:

Altas en Concepto de Ingresos:

Aplicación económica	Descripción	Euros
870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	3.917,13
750.80.07	Convenio de Colaboración con la Consejería de Educación	18.653,01
TOTAL INGRESOS		22.570,14

Para proceder a la generación de crédito en este caso será requisito indispensable el reconocimiento del derecho, contándose con acreditación respecto de ello con CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL GOBIERNO DE CANTABRIA Y EL AYUNTAMIENTO DE CIEZA PARA LA REALIZACIÓN DE OBRAS DE REHABILITACIÓN Y MEJORA DEL CEIP DE VILLASUSO.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 en relación con el 177.2 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.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Cieza, 28 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,
Lorena Pérez Velarde.

2022/7497

CVE-2022-7497

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE ESCALANTE

CVE-2022-7469 *Exposición pública de la cuenta general de 2021.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2021 por el plazo de quince días.

Si en este plazo los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá emitir un nuevo informe.

Escalante, 28 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Francisco Sarabia Lavín.

2022/7469

CVE-2022-7469

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2022-7519 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de suplemento de crédito 2022/275.*

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2022, el expediente 2022/275, de suplemento de crédito, financiado con remanente líquido de tesorería para gastos generales, se expone al público durante un plazo de quince días hábiles a efectos de reclamaciones por los interesados según artículo 170 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 39/88, reguladora de las Haciendas Locales.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

Hermandad Campoo Suso, 29 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Pedro Luis Gutiérrez González.

2022/7519

CVE-2022-7519

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIMPIAS

CVE-2022-7516 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 2/2022.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente 2/2022 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de LIMPIAS para el ejercicio 2022.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Limpías, 29 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

María del Mar Iglesias Arce.

2022/7516

CVE-2022-7516

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIMPIAS

CVE-2022-7517 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 3/2022.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente 3/2022 de modificación presupuestaria del Ayuntamiento de LIMPIAS para el ejercicio 2022.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes 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 expone al público por el plazo de quince días hábiles, durante los cuales podrán presentar las reclamaciones oportunas.

Si transcurrido el plazo anteriormente expresado no se hubieran presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada esta modificación presupuestaria.

Limpías, 29 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

María del Mar Iglesias Arce.

[2022/7517](#)

CVE-2022-7517

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE DE RIOMIERA

CVE-2022-7428 *Exposición pública de la cuenta general de 2021.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2021 por el plazo de quince días.

Si en este plazo los interesados hubieran presentado alegaciones, reclamaciones y sugerencias, la Comisión procederá emitir un nuevo informe.

San Roque de Riomiera, 27 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Antonio Fernández Diego.

2022/7428

CVE-2022-7428

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2022-7506 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de crédito extraordinario 57/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de crédito extraordinario nº 57/2022 en el Presupuesto Municipal de 2022 durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29 de julio de 2022 y se hace público el siguiente resumen por capítulos:

CRÉDITO EXTRAORDINARIO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	ALTAS GASTOS	ALTAS INGRESOS
6	Inversiones reales	160.000,00	
8	Activos financieros		160.000,00
	Total	160.000,00	160.000,00

Lo que se hace publico para general conocimiento, conforme con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por si solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Santander, 28 de septiembre de 2022.
El concejal delegado de Economía y Hacienda,
Victoriano González Huergo.

2022/7506

CVE-2022-7506

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2022-7509 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 58/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de suplemento de crédito nº 58//2022 en el Presupuesto Municipal de 2022 durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al Acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29 de julio de 2022 y se hace público el siguiente resumen por capítulos:

SUPLEMENTO DE CRÉDITO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	ALTAS GASTOS	ALTAS INGRESOS
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	279.300,00	
8	Activos Financieros		279.300,00
	Total	279.300,00	279.300,00

Lo que se hace publico para general conocimiento, conforme con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por si solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Santander, 28 de septiembre de 2022.
El concejal delegado de Economía y Hacienda,
Victoriano González Huergo.

2022/7509

CVE-2022-7509

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2022-7510 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 59/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de suplemento de crédito nº 59/2022 en el Presupuesto Municipal de 2022 durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al Acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 29 de julio de 2022 y se hace público el siguiente resumen por capítulos:

SUPLEMENTO DE CRÉDITO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	ALTAS GASTOS	BAJAS GASTOS
6	Inversiones reales	175.000,00	175.000,00
	Total	175.000,00	175.000,00

Lo que se hace publico para general conocimiento, conforme con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por si solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Santander, 28 de septiembre de 2022.
El concejal delegado de Economía y Hacienda,
Victoriano González Huergo.

2022/7510

CVE-2022-7510

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2022-7514 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de suplemento de crédito 64/2022.*

No habiéndose presentado reclamaciones contra el expediente de modificación de suplemento de crédito nº 64//2022 en el Presupuesto Municipal de 2022 durante el plazo de exposición al público, ha de considerarse definitiva dicha modificación en base al Acuerdo adoptado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 25 de agosto de 2022 y se hace público el siguiente resumen por capítulos:

SUPLEMENTO DE CRÉDITO

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	ALTAS GASTOS	ALTAS INGRESOS
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	1.319.500,00	
8	Activos financieros		1.319.500,00
	Total	1.319.500,00	1.319.500,00

Lo que se hace publico para general conocimiento, conforme con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Contra esta aprobación definitiva, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la presente publicación. El citado recurso no suspenderá por si solo la aplicación de las modificaciones aprobadas.

Santander, 28 de septiembre de 2022.
El concejal delegado de Economía y Hacienda,
Victoriano González Huergo.

2022/7514

CVE-2022-7514

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SOBA

CVE-2022-7489 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 6/2022.*

Este Ayuntamiento mediante acuerdo de pleno de 25 de agosto de 2022 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 6/2022 por créditos extraordinarios, dicho expediente se ha anunciado mediante anuncio expuesto en tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de Cantabria número 170 de 2 de septiembre de 2022 a efectos de reclamaciones.

Transcurrido el plazo de exposición pública sin que se hayan interpuesto reclamaciones contra el citado acuerdo, queda elevado a definitivo el mismo, con el siguiente resumen a nivel de capítulos:

Expediente de modificación de créditos núm. 6/2022. Resumen por capítulos de gastos.

Expediente de modificación de créditos núm. 6/2022. Resumen por capítulos de gastos.

CAPÍTULO	GASTOS	AUMENTOS	DISMINUCIONES	TOTAL MOD.	CRÉDITO DEFINITIVO
1	De personal	0,00	0,00	0,00	403.277,67
2	Bienes corrientes y servicios	0,00	0,00	0,00	525.785,84
3	Financieros	0,00	0,00	0,00	2.200,00
4	Transferencias corrientes	0,00	0,00	0,00	63.200,00
6	Inversiones reales	33.986,48	0,00	33.986,48	986.748,80
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	9.242,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	111.504,67
TOTAL		33.986,48	0,00	33.986,48	

La financiación de este expediente es la siguiente:

Con cargo a minoración de créditos de capítulo 1: 5.898,48.

Con cargo a mayores ingresos de capítulo 7: 28.088,00.

Total suman: 33.986,48.

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

Soba, 28 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Julián Fuentecilla García.

2022/7489

CVE-2022-7489

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE HAZAS DE CESTO

CVE-2022-7454 *Aprobación, exposición pública de los padrones de las Tasas por Prestación del Servicio de Suministro de Agua Potable, Saneamiento, Mantenimiento de Acometidas, Contadores y Recogida de Basura del segundo trimestre de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por Decreto de Alcaldía de fecha 24 de junio de 2022, se aprobaron los padrones de las Tasas por Prestación del Servicio de Suministro de Agua Potable, Saneamiento, Impuesto del Canon de Agua Residual del Gobierno de Cantabria, mantenimiento de acometidas, contadores y recogida domiciliar de basura correspondientes al segundo trimestre de 2022, una vez formados los mismos por la empresa "AQUARBE. ", concesionaria de los Servicios Municipales de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento del Ayuntamiento de Hazas de Cesto (Cantabria).

Los referidos padrones se exponen al público durante el plazo de un mes a fin de que quienes estimen interesados puedan formular contra este acto administrativo, que es definitivo en vía administrativa, de conformidad con los artículos 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, recurso de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo ha dictado o bien impugnarlo directamente ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, computándose los plazos para recurrir a partir del día siguiente al de la publicación del acto y todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso que estimen procedente. 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.

Se establece como plazo de ingreso en voluntario dos meses, a contar desde la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. En todo caso, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62.3 párrafo segundo, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, será necesario que entre el día siguiente a la fecha de publicación y el final del plazo de ingreso prefijado, medien al menos, dos meses, entendiéndose ampliado, automáticamente dicho plazo para cumplir el citado requisito. Si el vencimiento coincide con día inhábil, se entenderá prorrogado al primea día hábil siguiente.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28, 62 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como de los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Los pagos podrán efectuarse:

- a) Mediante domiciliación bancaria.
- b) En cualquier sucursal de LIBERBANK, BBVA u oficinas informatizadas de CORREOS, presentando la factura o documento de pago correspondiente.

Hazas de Cesto, 24 de junio de 2022.

El alcalde,

Alejandro Llano Martínez.

2022/7454

CVE-2022-7454

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2022-7464 *Aprobación, exposición pública del padrón de la Tasa de Ayuda a Domicilio del mes de febrero de 2022, y apertura del período voluntario de cobro.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 27 de septiembre de 2022, ha sido aprobado el padrón-lista cobratoria correspondiente al mes de febrero de 2022, de la Tasa de Asistencia Domiciliaria.

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

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

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

Simultáneamente se anuncia la cobranza de los citados tributos, "desde el 01 al 31 de octubre de 2022, ambos inclusive", pudiendo efectuarse el ingreso en cualquier sucursal de Caja Cantabria, en la cuenta ES82 2103 7723 5900 3000 3951 por los contribuyentes que no tengan domiciliado el cobro en entidades financieras.

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

Liérganes, 29 de agosto de 2022.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

2022/7464

CVE-2022-7464

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2022-7465 *Aprobación, exposición pública del padrón de la Tasa de Ayuda a Domicilio del mes de octubre de 2022, y apertura del período voluntario de cobro.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 27 de septiembre de 2022, ha sido aprobado el padrón-lista cobratoria correspondiente al mes de octubre de 2022, de la Tasa de Asistencia Domiciliaria.

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

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

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

Simultáneamente se anuncia la cobranza de los citados tributos, "desde el 01 al 31 de octubre de 2022, ambos inclusive", pudiendo efectuarse el ingreso en cualquier sucursal de Caja Cantabria, en la cuenta ES82 2103 7723 5900 3000 3951 por los contribuyentes que no tengan domiciliado el cobro en entidades financieras.

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

Liérganes, 29 de agosto de 2022.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

2022/7465

CVE-2022-7465

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE RUESGA

CVE-2022-7442 *Aprobación, exposición pública del padrón y listas cobratorias del Impuesto de Actividades Económicas de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobado por Resolución de esta Alcaldía nº 119/2022, dictada con fecha de 20 de septiembre de 2022, el padrón y listas cobratorias del tributo local IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS, correspondiente al ejercicio de 2022, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en el tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

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

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

Simultáneamente se anuncia la apertura del periodo de pago voluntario de pago entre los días 29 de septiembre a 30 de noviembre de 2022, ambos inclusive, y cobro de los recibos domiciliados el 21 de octubre, pudiendo efectuarse el ingreso por los contribuyentes que no tengan domiciliado el cobro en entidades financieras en la siguiente cuenta bancaria:

Banco Santander: 0049 5094 37 2116001451

Transcurrido el plazo de ingreso anterior, las deudas que no se hayan satisfecho 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. Todo ello en aplicación de lo establecido en los artículos 23 a 25 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por R.D. Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

La presente publicación tendrá la consideración de notificación colectiva a todos los efectos.

Riba, 20 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Jesús Ramón Ochoa Ortiz.

2022/7442

CVE-2022-7442

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2022-7430 *Aprobación, exposición pública de la lista cobratoria de las Prestaciones Patrimoniales Públicas (Canon de Servicio de Alojamiento y Canon de Servicios Comunes) del Centro de Empresas Naves-Nido del tercer trimestre de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 9051E/2022.*

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia nº 4611 de 26 de septiembre de 2022 se ha resuelto:

PRIMERO.- Aprobar la lista cobratoria de las Prestaciones Patrimoniales Públicas (Canon de Servicio de Alojamiento y Canon de Servicios Comunes) del CENTRO DE EMPRESAS NAVES-NIDO de Torrelavega, comprensiva del censo/padrón de los obligados al pago y de las respectivas cuotas, correspondiente al TERCER TRIMESTRE de 2022, de conformidad con su Ordenanza Municipal reguladora, por un importe estimado de DOS MIL QUINIENTOS VEINTISÉIS euros Y DIECISIETE CÉNTIMOS (2.526,17 euros).

SEGUNDO.- Someter dicha lista cobratoria a exposición pública mediante inserción de anuncios en el Tablón de edictos Electrónico Municipal y en el Boletín Oficial de Cantabria, durante un plazo de veinte (20) días, al objeto de que pueda ser examinado por sus respectivos obligados tributarios e interesados y de presentar en su caso, las reclamaciones o correcciones de errores que estimen procedentes.

Los recibos y todos los elementos, antecedentes y justificantes de la citada prestación patrimonial estarán a disposición de los respectivos obligados e interesados en el Negociado de Rentas y en la Recaudación del Ayuntamiento de Torrelavega.

TERCERO.- Hacer constar que la expresada publicación produce los efectos de notificación de las liquidaciones/cuantificaciones de las cuotas consignadas en dicha lista cobratoria, a fin de que por los respectivos obligados e interesados puedan formular ante la Alcaldía-Presidencia, en relación con el presente acto, el recurso de reposición previo al contencioso-administrativo que se regula en el artículo 108 de la Ley 7/1985 y en el 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública de la referida lista cobratoria.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición referido, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución desestimatoria, cuando esta sea formulada de forma expresa, o en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha en que el referido recurso de reposición deba entenderse desestimado de forma presunta, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, conforme a su legislación reguladora.

CUARTO.- Establecer que el periodo voluntario de cobranza será desde el día 3 de octubre de 2022 al 3 de noviembre de 2022, ambos inclusive.

Los ingresos por domiciliación de recibos se harán efectivos por adeudo en la cuenta bancaria de las entidades financieras colaboradoras, designada por los obligados al pago con las reducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las Oficinas de Liberbank, Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Bankia, Sabadell, Caja Laboral Popular y Cajamar, en la

CVE-2022-7430

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las Oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horario de 8:30 a 14 horas.

Finalizado el citado periodo voluntario de pago, se procederá a la correspondiente exacción de la deuda en vía ejecutiva, devengándose los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo, en este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como en su caso las costas que procedan.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la LGT, finalizado el citado periodo voluntario de pago, se procederá a la correspondiente exacción de la deuda en vía ejecutiva, devengándose los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo, en este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como en su caso las costas que procedan.

QUINTO.- Dar traslado de la presente a la Intervención, a la Tesorería y a la Recaudación Municipales a los efectos de la realización de las operaciones de su respectiva competencia.

Torrelavega, 27 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Javier López Estrada.

2022/7430

CVE-2022-7430

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2022-7432 *Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos y Reserva de Aparcamiento del 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 9030R/22.*

Por Resolución de la Alcaldía-Presidencia nº 4577 de 26 de septiembre de 2022 se ha resuelto:

PRIMERO.- Aprobar el padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos y Reserva de Aparcamiento correspondiente al ejercicio 2022, de conformidad con la Ordenanza Fiscal Municipal reguladora de la Tasa por Entrada de Vehículos y Reserva de Aparcamiento, por un importe estimado de CIENTO SESENTA Y NUEVE MIL CIENTO SESENTA Y OCHO euros Y TRES CÉNTIMOS (169.168,03 euros).

SEGUNDO.- Someter dicha matrícula cobratoria a exposición pública mediante inserción de anuncios en el Tablón de edictos Electrónico Municipal y en el Boletín Oficial de Cantabria, durante un plazo de veinte (20) días, al objeto de que pueda ser examinado por sus respectivos obligados tributarios e interesados y de presentar en su caso, las reclamaciones o correcciones de errores que estimen procedentes.

Los recibos y todos los elementos, antecedentes y justificantes de la citada Tasa estarán a disposición de los respectivos obligados tributarios e interesados en el Negociado de Rentas y en la Recaudación del Ayuntamiento de Torrelavega.

TERCERO.- Hacer constar que la expresada publicación produce los efectos de notificación de las liquidaciones/cuantificaciones de las cuotas consignadas en dicha matrícula cobratoria, a fin de que por los respectivos obligados tributarios e interesados puedan formular ante la Alcaldía-Presidencia, en relación con el presente acto, el recurso de reposición previo al contencioso-administrativo que se regula en el artículo 108 de la Ley 7/1985 y en el 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública del referido padrón fiscal.

Contra la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición referido, podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación de la resolución desestimatoria, cuando esta sea formulada de forma expresa, o en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha en que el referido recurso de reposición deba entenderse desestimado de forma presunta, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander, conforme a su legislación reguladora.

CUARTO.- Establecer que el periodo voluntario de cobranza será desde el día 5 de octubre hasta el 20 de diciembre de 2022, ambos inclusive.

Los ingresos por domiciliación de recibos se harán efectivos por adeudo en la cuenta bancaria de las entidades financieras colaboradoras, designada por los obligados al pago con las reducciones aplicables.

El resto de los pagos se realizarán en las Oficinas de Unicaja banco (Liberbank), Banco Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, CaixaBank, Banco Sabadell, Caja Laboral Popular y Cajamar Caja Rural, en la modalidad de ingreso por Cuaderno 60; a estos efectos, la Recaudación Municipal remitirá por carta ordinaria, desde el inicio del periodo voluntario de

CVE-2022-7432

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

cobranza, la documentación necesaria para realizar el pago en las Oficinas de los Bancos y Cajas indicados. Servirá de resguardo de pago uno de los ejemplares sellados en el Banco. En caso de pérdida o de no recibir la documentación en su domicilio podrán retirar el documento de pago en la Oficina Municipal de Recaudación abierta en el Boulevard Demetrio Herrero de Torrelavega, en horario de 08:30 a 14:00 horas.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la LGT, finalizado el citado periodo voluntario de pago, se procederá a la correspondiente exacción de la deuda en vía ejecutiva, devengándose los recargos del "periodo ejecutivo" (inicial, reducido y ordinario) por el 5, 10 y 20 por ciento respectivamente, según que la deuda se ingrese antes de recibir la providencia de apremio, en el plazo establecido por tal providencia o una vez vencido tal plazo, en este último caso, se devengarán intereses de demora al tipo que se establezca en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado así como, en su caso, las costas que procedan.

QUINTO.- Dar traslado de la presente a la Intervención, a la Tesorería y a la Recaudación Municipales a los efectos de la realización de las operaciones de su respectiva competencia.

Torrelavega, 26 de septiembre de 2022.

El alcalde,
Javier López Estrada.

2022/7432

CVE-2022-7432

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

CVE-2022-7470 *Extracto de la Orden HAC/19/2022, de 26 de septiembre, por la que se convoca la XI edición del concurso Objetivo Europa.*

BDNS (Identif.): 650899.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/650899>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans>), en la página institucional del Gobierno de Cantabria, www.cantabria.es (Área de Atención a la Ciudadanía) y en la página web de la Oficina de Asuntos Europeos del Gobierno de Cantabria, www.cantabrieuropa.es.

Primero. Beneficiarios:

Podrán participar en este concurso todos los centros educativos que impartan Bachillerato, Formación Profesional y Ciclos Formativos de Grado Medio en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Segundo. Finalidad y Temática:

La presente Orden tiene por objeto convocar la XI edición del concurso "Objetivo Europa".

El trabajo deberá consistir en la producción de un vídeo cuya temática para 2022 será: "La dimensión cultural de la integración europea. La Nueva Bauhaus como movimiento creativo y transformador en Europa".

La cultura es un nexo de unión entre los pueblos europeos. El Tratado de la Unión Europea (TUE) reconoce la dimensión cultural de la integración europea, y, así, en artículo 3 dice: "La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo". El lema de la UE es Unidos en la diversidad.

La Nueva Bauhaus Europea es un nuevo concepto y movimiento cultural introducido por primera vez en el discurso que Ursula von der Leyen pronunció sobre el estado de la Unión 2020 ante los miembros del Parlamento Europeo en Bruselas, el 16 de septiembre de 2020:

"Deseo que la NextGenerationEU impulse una ola de renovación europea y que haga de nuestra Unión un líder de la economía circular. Pero no se trata simplemente de un proyecto medioambiental o económico: debe tratarse de un nuevo proyecto cultural para Europa. Cada movimiento tiene su propia imagen y su propia sensibilidad. Y debemos darle a nuestro cambio sistémico una estética distinta, a fin de conciliar estilo y sostenibilidad. Por eso vamos a crear una nueva Bauhaus europea, un espacio de co-creación en el cual arquitectos, artistas,

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

estudiantes, ingenieros y diseñadores trabajarán juntos para lograr ese objetivo. Esta es la NextGenerationEU. De esta forma moldeamos el mundo en el que queremos vivir".

La Nueva Bauhaus Europea por lo tanto introduce una dimensión cultural y creativa en el Pacto Verde Europeo con el fin de demostrar cómo la innovación sostenible aporta experiencias tangibles y positivas a nuestra vida cotidiana, que busca iniciar un movimiento de arriba abajo en el que artistas, diseñadores, ingenieros, científicos, empresarios, arquitectos y estudiantes puedan contribuir a buscar soluciones para abordar los desafíos relacionados con el clima y el medioambiente.

La Nueva Bauhaus Europea es una iniciativa creativa e interdisciplinaria que abre un espacio de encuentro para diseñar futuras maneras de vivir y se sitúa en la encrucijada entre el arte, la cultura, la inclusión social, la ciencia y la tecnología. También, la iniciativa pretende llevar el Pacto Verde a los lugares donde vivimos y llama a un esfuerzo colectivo por imaginar y construir un futuro sostenible, inclusivo y hermoso para la mente y para el alma de todos.

Con esta temática se pretende que los grupos participantes reflexionen en torno a la dimensión cultural de la integración de la Unión Europea.

Información de interés sobre esta temática:

https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/culture_es

https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/symbols/eu-motto_es

https://europa.eu/new-european-bauhaus/about/about-initiative_en

https://ec.europa.eu/regional_policy/es/newsroom/news/2021/09/15-09-2021-new-european-bauhaus-new-actions-and-funding-to-link-sustainability-to-style-and-inclusion

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_21_4627

Tercero. Bases reguladoras:

Orden HAC/17/2016 de 3 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras del concurso Objetivo Europa, publicada el 16 de mayo de 2016 en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC nº 93).

Cuarto. Premio:

El premio que consistirá en un viaje a Bruselas para el grupo ganador se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 06.04.141M.484 consignada en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2023, disponiéndose de una cuantía máxima de 8.000 €. Este viaje tendrá como objetivo visitar las Instituciones Europeas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de septiembre de 2022.
La consejera de Economía y Hacienda,
Ana Belén Álvarez Fernández.

2022/7470

CVE-2022-7470

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

CVE-2022-7463 *Informe Ambiental Estratégico de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias del Ayuntamiento de Villaescusa.*

Con fecha 7 de diciembre de 2021, el Ayuntamiento de Villaescusa remitió a esta Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio la propuesta de modificación puntual de las NN.SS y el estudio ambiental estratégico de la referida propuesta, con el fin de iniciar el procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada de conformidad con lo dispuesto en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.

1. REFERENCIAS LEGALES.

La Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, que recoge la necesidad de que el planeamiento urbanístico incluya entre sus objetivos la protección del medio ambiente y del paisaje, para lo cual deberá recogerse cuanta documentación venga exigida en la legislación básica estatal.

El Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, que propicia el uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidades, la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente.

La Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2001/42/CE, de 27 de junio, sobre evaluación de las repercusiones de determinados planes y programas en el medio ambiente, y la Directiva 2011/92/UE, de 13 de diciembre, de evaluación de las repercusiones de determinados proyectos públicos y privados sobre el medio ambiente. La ley tiene carácter de legislación básica y tiene por objeto conseguir un elevado nivel de protección del medio ambiente y contribuir a la integración de los aspectos medioambientales en la preparación y aprobación de los planes o programas, así como sus modificaciones, mediante la realización de un proceso de evaluación ambiental estratégica.

La Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, que tiene por objeto rellenar los vacíos existentes y ejercitar las competencias que en materia de medio ambiente le atribuye a la Comunidad Autónoma de Cantabria su Estatuto de Autonomía. La citada Ley incorpora previsiones en relación con la evaluación de Planes y Programas, incluyendo específicamente a los planes especiales entre los sometidos a evaluación.

El Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 17/2006 de 11 de diciembre de Control Ambiental Integrado, que tiene por objeto regular los procedimientos de control de planes, programas, proyectos, instalaciones y actividades susceptibles de incidir en la salud y la seguridad de las personas y sobre el medio ambiente, así como la aplicación de las técnicas e instrumentos que integran el sistema de control ambiental integrado, de conformidad con lo previsto en la legislación básica y en la mencionada Ley de Cantabria.

Mediante el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se crea la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo, que asume las competencias relativas a la evaluación ambiental urbanística residenciando en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio.

El Decreto 106/2019, de 10 de julio, por el que se modifica parcialmente la estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, se crea como órgano directivo de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del territorio y urbanismo, la Dirección General de Urbanismo y Ordenación Territorial, que asume las competencias relativas a la evaluación ambiental urbanística.

2. OBJETIVOS DE LA MODIFICACION PUNTUAL.

El objetivo de la modificación puntual es el de habilitar suelo con destino a sistema general de equipamiento sanitario- asistencial.

Para la consecución del objetivo se han de realizar los cambios necesarios en el planeamiento vigente para localizar un Sistema General de Equipamiento Comunitario en la finca formada por las catastrales 0415703VP3001N0001GZ y 39099A014004250000LU, al sur de la localidad de Villanueva, perteneciente al municipio de Villaescusa. La MP no cambia el régimen urbanístico de las clasificaciones urbanísticas existentes (Suelo Urbano y Suelo No Urbanizable Genérico, asimilable a Suelo Rústico de Protección Ordinaria) y únicamente dota de una previsión nueva al municipio mediante el señalamiento de la finca con referencia catastral 39099A014004250000LU como Sistema General de Equipamiento Comunitario de Uso Sanitario en Suelo Rústico.

Se complementan así mismo las necesidades existentes en el municipio en materia de dotaciones sanitarias/asistenciales destinadas al cuidado de personas mayores y se adapta la ordenación propuesta a las características ambientales de la finca.

3. SOLICITUD DE INICIO.

El expediente de evaluación ambiental, comenzó en fecha 7 de diciembre de 2021, con la remisión por parte del Ayuntamiento de Villaescusa a esta Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio la propuesta de modificación puntual de las NN.SS y el estudio ambiental estratégico de la referida propuesta, con el fin de iniciar el procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada de conformidad con lo dispuesto en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

Con fecha 12 de abril de 2022, la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, remitió al Ayuntamiento de Villaescusa un oficio con la petición de información complementaria.

Con fecha 28 de abril de 2022, el Ayuntamiento de Villaescusa remitió a modo de adenda las aclaraciones a la petición de información complementaria.

La Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, con fecha 23 de junio de 2022, remitió la propuesta de modificación puntual de las NN.SS y el estudio ambiental estratégico de la referida propuesta a las Administraciones públicas y a las personas interesadas

que pudieran estar afectadas, solicitando informe sobre la propuesta de MP en materia de su competencia y en relación con los posibles efectos sobre el medio ambiente de las actuaciones pretendidas, así como las sugerencias, propuestas o consideraciones que se estimasen pertinentes, a fin de proceder a la redacción del oportuno informe ambiental estratégico.

4. CONTENIDO DEL BORRADOR DEL PLAN O PROGRAMA Y DEL DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO (DAE).

El contenido del documento ambiental estratégico se considera conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, de solicitud de inicio de la evaluación ambiental estratégica simplificada que indica la información que debe contener el referido documento.

El documento urbanístico contiene diferentes apartados: objeto, conveniencia y oportunidad, tramitación sustantiva y ambiental, ámbito de la modificación, planeamiento urbanístico vigente y situación actual, un estudio de las alternativas, el contenido propio de la modificación y la justificación y efectos de la modificación sobre el planeamiento vigente.

La MP parte de dos aspectos fundamentales. Por un lado, "la imperiosa necesidad de construir un equipamiento sanitario/asistencial en el municipio, debido a la demanda existente y futura explicada anteriormente. Y, por otro lado, la oportunidad existente en el municipio de algunas iniciativas privadas que, en coordinación con el Ayuntamiento de Villaescusa, han realizado propuestas adaptadas a las necesidades del municipio, integrando los criterios de los servicios técnicos del Ayuntamiento que han participado en el control y propuesta final del Proyecto".

Este es el caso del "Proyecto para la Construcción de una Residencia de mayores y un Centro de Día", presentado en la CROTU el 3 de marzo de 2021 e informado por la propia CROTU con fecha 26 de junio 2021 (ver Anexo II). En este informe, La DG de Urbanismo y Ordenación del Territorio, en contestación a la solicitud realizada a la Comisión Regional de Ordenación del Territorio y Urbanismo y (CROTU) para la construcción de Residencia de mayores y Centro de día en suelo No Urbanizable de Villanueva, se recoge la necesidad de promover una Modificación Puntual que contenga las indicaciones realizadas por el técnico municipal de urbanismo del Ayuntamiento de Villaescusa que, en informe de fecha 02 de marzo de 2021 (ver Anexo III) señala que la "construcción solicitada tiene la consideración de Sistema General de Equipamiento Comunitario, dado que las edificaciones planteadas en el Proyecto forman un conjunto de elementos de carácter privado de claro interés público, destinado a completar las necesidades existentes en el municipio sobre residencia, asistencia y cuidados a personas mayores".

Por otro lado, el Ayuntamiento de Villaescusa se encuentra en proceso de redacción del Plan General de Ordenación Urbana, actualmente en fase de Aprobación Inicial. La conclusión de este proceso de redacción del PGOU puede dilatarse en el tiempo y la intención de la corporación municipal es la de resolver las carencias asistenciales del municipio cuanto antes, pues existe una demanda importante y una necesidad urgente a la cual no se puede responder adecuadamente con el planeamiento actual. De este modo, esta MP supone avanzar o adelantar la ordenación que el PGOU propone para este espacio, dado que la revisión del planeamiento en su Aprobación Inicial (PGOU) plantea para éste ámbito la misma ordenación propuesta en esta MP.

La finca objeto de esta MP se localiza en el Bº de Cascajera de Villanueva, en el municipio de Villaescusa. Está formada por las catastrales 0415703VP3001N0001GZ y 39099A014004250000LU que responden a dos clasificaciones urbanísticas diferentes (Urbana y Rústica respectivamente). La finca 39099A014004250000LU (rústica) posee una mayor superficie, con 7.665 m², mientras que la finca 0415703VP3001N0001GZ (urbana) posee una superficie menor de 288 m², sirviendo de acceso al conjunto desde el vial público localizado al Este.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

El planeamiento vigente de Villaescusa son las Normas Subsidiarias del Arco Sur-Este aprobadas definitivamente y publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria de 21 de noviembre de 1983. La finca se ubica al sur del pueblo de Villanueva, y presenta dos clasificaciones urbanísticas: Suelo Urbano y Suelo Rústico

- Suelo Urbano: Parcela con referencia catastral 0415703VP3001N0001GZ de 288 m2 de superficie. Se califica como Suelo Urbano.

-SueloNoUrbanizable:Comprendelaparcelaconreferenciacatastral39099A014004250000LU de 7.665 m2, que será la parcela en la que se albergue la edificación e instalaciones propuestas. De conformidad con lo establecido en las NN.SS, la citada parcela se clasifica actualmente como SUELO NO URBANIZABLE, (SUELO RÚSTICO DE PROTECCIÓN ORDINARIA POR ASIMILACIÓN A LOS TERMINOS DE LA LOTRUSCA).

En el Documento Ambiental Estratégico se ha realizado un Estudio de Alternativas "ALTERNATIVAS Y CONTENIDOS DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LAS NNSS DE VILLAESCUSA. RESIDENCIA DE MAYORES Y CENTRO DE DÍA." Para determinar la alternativa seleccionada se han considerado tres tipos de factores: Factor Ambiental, Factor Económico y Factor Funcional.

ALTERNATIVA 0: La ALTERNATIVA CERO sería la no realización de la MP. La normativa actual no localiza ámbitos de ubicación para Equipamientos Sanitarios o Asistenciales en el municipio, aunque si prevé su uso y normaliza su desarrollo.

Siguiendo el criterio de la CROTU en su uniforme de junio de 2021, se deben establecer ámbitos de localización y, si es necesario, tal y como es el caso que trata este documento, promover una MP para su encaje legal en el ámbito de las NNSS.

Por tanto, no promover esta MP, sería prolongar la situación de déficit de las dotaciones señaladas, por lo que esta Alternativa queda descartada.

ALTERNATIVA 1: Se planteaba en la finca con RC 39099A006000910000LX, de 12.574 m2, sita en el lugar de Idillo (Polígono 6 Parcela 91) de Villanueva (Villaescusa). Se trata de una pradería en la que aparecen algunos elementos arbóreos en el lindero Norte.

ALTERNATIVA 2: Se plantea en la finca con RC 39099A007003750000LT, de 8.355 m2, sita en el lugar de Rioseca (Polígono 7 Parcela 375) de Villanueva (Villaescusa). Pradería totalmente despejada de arbolado.

ALTERNATIVA 3: Se plantea en dos fincas con RC39099A007003300000LU y 39099A007003310000LH, de 4.815 m2 y 2.585 m2, sitas en el lugar de Rioseco (Polígono 7 Parcela 330 y 331 del Polígono 7) de Villanueva (Villaescusa). Pradería parcialmente arbolada en la zona Sur y lindero Este.

ALTERNATIVA 4: Se plantea en una finca con dos referencias catastrales: RC 0415703VP3001N0001GZ y 39099A014004250000LU de 288 m2 y 7.665 m2, sitas en el lugar de Cascajera de Villanueva (Villaescusa). Se trata de una pradería libre, con arbolado concentrado en el lindero Norte, asociado al arroyo existente y algún elemento disperso en el lindero Oeste.

La ALTERNATIVA 0 queda descartada, pues la ordenación actual presenta problemas de actualización y se deben buscar ubicaciones para localizar dotaciones de Residencias y Centros de día para paliar su déficit en el municipio.

El siguiente cuadro pondera los criterios de valoración sobre las variables tenidas en cuenta y concluye que es la alternativa 4 la elegida.

CVE-2022-7463

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2	ALTERNATIVA 3	ALTERNATIVA 4
Factor ambiental				
Clima y Cambio Climático	✓	✓	✓	✓
Atmósfera	✓	✓	✓	✓
Riesgos y Procesos de afección	✓	X	X	X
Esp. Naturales Protegidos y Red Natura 2000	✓	✓	✓	✓
Exposición Paisajística	X	✓	✓	✓
Patrimonio	✓	✓	✓	✓
Escorrentía superficial, hidrografía y DPH	✓	X	✓	X
Vegetación	✓	✓	✓	✓
Fauna	✓	✓	✓	✓
Suelos y Capacidad Agrológica	✓	X	X	X
Geología	X	✓	X	✓
Topografía	X	✓	X	✓
Total Factor ambiental	9	9	8	9
Factor económico				
Valor del suelo	X	✓	✓	✓
Gastos Proyecto (movimiento de tierras y acondicionamiento)	X	✓	X	✓
Total Factor económico	0	2	1	2
Factor funcional				
Clasificación del Suelo	✓	X	X	✓
Distancia al Suelo Urbano	✓	X	✓	✓
Cercanía a dotaciones y servicios	✓	X	✓	✓
Condiciones del entorno para el paseo	X	✓	✓	✓
Existencia redes de servicios en finca	X	X	✓	✓
Condiciones del acceso	✓	✓	X	✓
Total Factor funcional	4	2	4	6
TOTAL	13	13	13	17

La ubicación de la alternativa seleccionada se muestra en el plano de las NN. SS adjunto.

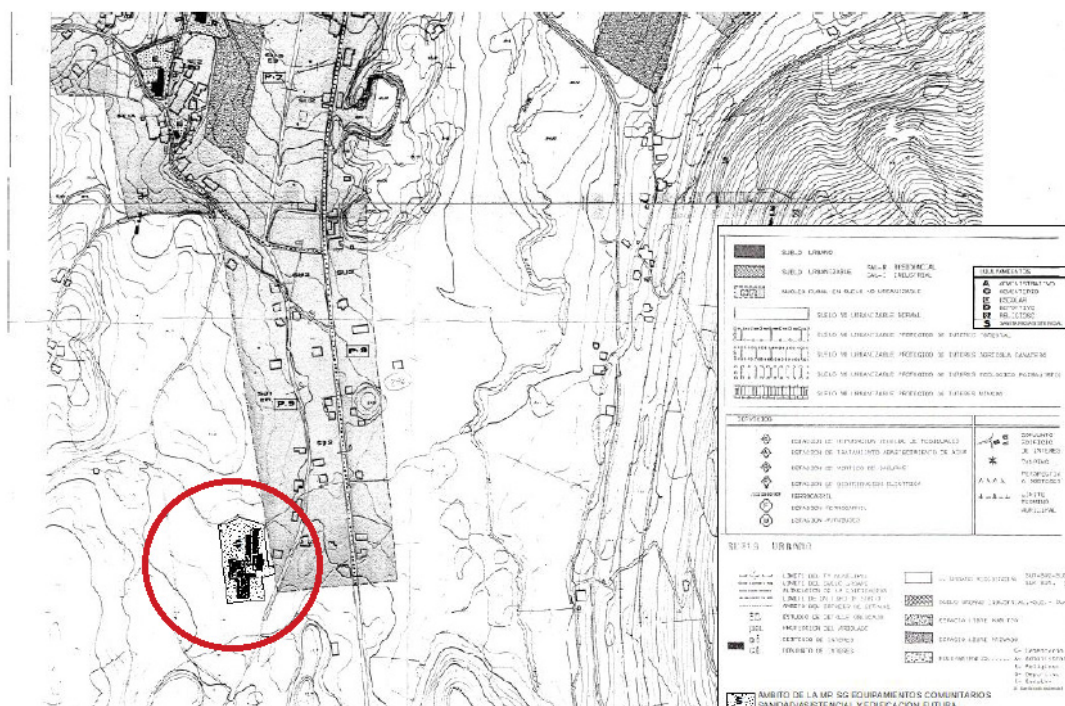


IMAGEN 16: Plano 5.4 de las NN.SS. Zonificación. Clasificación Urbanística del núcleo de Villanueva.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Como ya se ha reseñado anteriormente, la MP propone el mantenimiento de las clasificaciones urbanísticas existentes (Suelo Urbano y Suelo No Urbanizable Genérico, asimilable a Suelo Rústico de Protección Ordinaria) y el señalamiento de la finca rústica con la referencia catastral 39099A014004250000LU como Sistema General de Equipamiento Comunitario de Uso Sanitario.

De este modo, aplicando la propia normativa de las NNSS, se debe realizar un cambio en el plano 5.4 ZONIFICACIÓN. Quedando de la siguiente manera.



IMÁGENES 17 a 18: Modificación en el plano 5.4 Zonificación de las NNSS de Villaescusa.

Respecto a la Ordenanza, se considera de aplicación lo dispuesto en la normativa para el Uso de EQUIPAMIENTO COMUNITARIO, estableciéndose las siguientes condiciones, según lo recogido en la "Aprobación definitiva de la modificación puntual 1/2013 de las Normas Subsidiarias Municipales", publicadas en el BOC de 2 de marzo de 2015:

5. Condiciones Urbanísticas y de la Edificación:

ÁREAS Y FRENTE MÍNIMOS

- Tipología: No se fija.
- Superficie mínima de parcela: No se fija.
- Frente mínimo: No se fija.
- Frente máximo: No se fija.
- Fondo: No se fija.

RETRANQUEOS

- Entre edificaciones en parcela: No se fija.
- Retranqueo a calle: No se fija.
- Retranqueo a carreteras: El establecido por la legislación sectorial.
- Retranqueo a colindante: 3 metros. Se permite adosarse a las medianeras existentes.
- Retranqueo a fondo: 3 metros. Se permite adosarse a las medianeras existentes.

APROVECHAMIENTO

- Porcentaje de ocupación sobre parcela: No se fija.
- Coeficiente de edificabilidad: 0,50 m²c/m²s.
- Altura máxima: 9 metros, salvo casos excepcionales justificados.

El documento urbanístico concluye que el municipio posee un superávit en lo que refiere a dotaciones de sistemas generales de EL y EQ, capaz de al menos, de cumplir con este estándar de servicio a la generalidad de los ciudadanos para una población potencial que triplicaría a la actual.

En cuanto a la Justificación de los Espacios Libres y Equipamientos de Sistemas Locales, de acuerdo al Artículo 40 de la Ley 2/2001 para los nuevos desarrollos en Suelo Urbano No Consolidado y en Suelo Urbanizable el planeamiento, como quiera que la MP no afecta a las superficies zonificadas como SUNC o como Suelo Urbanizable de las NNSS de Villaescusa no se introduce variación alguna.

El documento ambiental se desarrolla en los siguientes apartados: localización, fundamentos de la modificación, motivación de la aplicación del procedimiento de evaluación ambiental estratégica simplificada, contenido del documento ambiental estratégico, alternativas y contenidos de la modificación puntual, caracterización del entorno, elementos ambientales del ámbito de estudio, situación actual, efectos ambientales previsibles derivados de la modificación puntual, efectos previsibles sobre otros planes sectoriales y territoriales concurrentes, las medidas previstas para prevenir, reducir y, en la medida de lo posible, corregir cualquier efecto negativo relevante en el medio ambiente, medidas previstas para el seguimiento ambiental del plan.

Concluye el documento en cuanto a los efectos ambientales previsibles, no han de existir efectos ambientales negativos en atención a los objetivos que persigue y cumple esta Modificación Puntual de planeamiento dentro del marco legislativo que le es aplicable, tal y como se recoge en el informe de fecha 2 de marzo de 2021 emitido por los servicios técnicos del Ayuntamiento de Villaescusa sobre el Proyecto presentado y propuesto para su declaración como de "interés social". Teniendo en cuenta el reducido alcance, la modificación no es previsible que pudiera tener incidencia sobre el cambio climático, o aspectos negativos en general sobre el medio ambiente.

Atendiendo a la posibilidad de edificación que la Ley de Cantabria 2/2001 recoge para el Suelo Rústico de Protección Ordinaria, no parece que la otorgación de un nuevo régimen como equipamiento comunitario sanitario otorgado por esta MP, afecte las limitaciones del espacio en el que se pretende ubicar la Residencia de mayores y Centro de Día.

Además, indican que este DAE, como documento específico para la evaluación de planes y programas, debe evaluar los cambios introducidos por la Modificación Puntual, que tal y como se ha señalado en el apartado anterior, las repercusiones en el planeamiento van a ser irrelevantes. Sin embargo, se posee un avance del anteproyecto de construcción de la instalación sanitaria/asistencial, que señala con mayor detalle las actuaciones que se van a ejecutar para su construcción, lo cual facilita la evaluación de las posibles repercusiones en el medio ambiente.

Afecciones interiores: Las afecciones interiores son todas aquellas asociadas a la urbanización, edificación y afecciones paisajísticas que desde el interior del ámbito de estudio se van a producir.

— **Vegetación existente:** Durante el desarrollo y ejecución de las obras, se va a producir una lógica pérdida de vegetación. En este caso solo afecta a un espacio de pradería y no a elementos arbóreos de ningún tipo.

— **Fauna existente:** La escasa fauna existente puede verse desplazada a las zonas de pradería cercanas, sobre todo durante el proceso de desarrollo de la edificación, pero que en ningún caso resulta tan relevante como para ser considerado un impacto severo o crítico desde el punto de vista medioambiental, puesto que existen amplios espacios similares en el entorno, que pueden albergar temporal o permanentemente estas especies.

— **Biodiversidad:** No se identifican impactos, puesto que no se afecta a terrenos forestales o a superficies de Dominio Público Forestal, ni a espacios incluidos en la Red de Espacios Naturales Protegidos de Cantabria, ni a espacios de la Red Natura 2000, ni a tipos de hábitats de interés comunitario de carácter prioritario incluidos en el Anejo I de la Directiva Hábitat.

— **Relieve del terreno:** La topografía de la finca donde se puede ubicar la edificación, es prácticamente plana, por lo cual los movimientos de tierra se ceñirán al espacio acotado para la cimentación, sin que ello produzca un impacto significativo en la topografía general del terreno.

— **Geología:** La afección a la geología será mínima, muy localizada en el espacio acotado de cimentación de la edificación.

— **Escorrentía superficial, hidrografía y DPH:** La modificación del terreno podría suponer una leve afección a las características de escorrentía existentes, que se verán compensadas con las necesarias labores de estructuras de desagüe.

La edificación se desarrollará fuera de la Zona de DPH, habiendo realizado cálculos de las posibles áreas de inundación, que quedarán expeditas de cualquier tipo de instalación.

— **Valor agrológico del suelo:** Aunque la clase de suelo en la que se ubica la MP es Tipo B (Alta), hay que señalar que este tipo de suelo es muy abundante en la zona y que la pérdida de suelo va a ser muy pequeña, por lo cual no se puede categorizar el impacto como significativo.

— **Paisaje interior:** Los cambios en el paisaje interno del Modificado no suponen implicaciones críticas desde el punto de vista ambiental, puesto que superficialmente los cambios más impactantes, que son los que suponen nuevas edificaciones, ya estaban previstos en la planificación actual.

Afecciones exteriores: Las afecciones exteriores son todas aquellas asociadas a la urbanización, edificación y afecciones paisajísticas que desde el exterior del ámbito de estudio podrán apreciarse, cambios sobre todo desde el punto de vista del impacto visual.

— **Atmósfera:** La implantación de la ordenación propuesta no tendrá significación negativa en el aspecto atmosférico, ni por emisiones, ni por vertidos, ni por residuos de especial consideración, salvo en los casos directamente relacionados con la construcción de la nueva edificación que se producirán, lógicamente, durante la fase de construcción de la misma y que serán similares a las consideradas con la ordenación actual.

— **Clima y Cambio Climático:** No se identifican impactos.

— **Riesgos:** Consultada la información sobre los diferentes riesgos naturales y antrópicos en los capítulos anteriores, que pudieran afectar al ámbito de esta MP, se comprueba que los posibles riesgos existentes no afectan al Proyecto, pues éste se ha adecuado a las condiciones del entorno.

— **Espacios Naturales Protegidos:** No hay en el ámbito de estudio espacios naturales protegidos declarados, por tanto, difícilmente pueden verse afectados por impacto negativo alguno derivado de sus propuestas.

— **Perspectiva paisajística en el contexto de Villaescusa:** El resultado de la propuesta definitiva de la MP, se debe abordar desde dos perspectivas diferentes: Por un lado, la comparativa con la propuesta de las NNSS, en la que este SRPO ya permite la edificación en la parcela, al encontrarse en colindancia con el Suelo Urbano de Villanueva. Por otro lado, el desarrollo edificatorio, que, aunque limitado, puede desarrollarse en el ámbito de la MP. La edificación de la Residencia de mayores y Centro de Día, va a suponer la introducción de un elemento nuevo en el paisaje del entorno de Villanueva. Sin embargo, el entorno en el que se va a desarrollar esta edificación ya cuenta con la presencia de otras edificaciones, viviendas unifamiliares aisladas en parcelas que varían entre los 1.300m² y los 2.200 m². Todo ello genera un espacio de transición entre el Suelo Urbano y el Suelo Rústico, de la cual esta parcela participa formando parte del borde urbano de Villanueva por el sur, con la presencia de las redes de servicio de saneamiento y agua, al menos, a pie de finca.

Por tanto, el tipo de edificación propuesta es consecuente y concordante con las características y elementos paisajísticos de la zona y de este del núcleo de Villanueva, sin generar discordancias o impactos en el paisaje que pudieran ser objeto del planteamiento de medidas especiales de corrección o compensación.

— **Patrimonio:** Tal y como se ha señalado en los capítulos correspondientes, no se afecta a elementos patrimoniales, ni arqueológicos, ni arquitectónicos, ni culturales.

— **Urbanismo, infraestructuras, equipamientos y servicios:** La propuesta de la MP, supondrá una carga suplementaria asumible por las redes generales de infraestructuras (saneamiento, abastecimiento, gas, electricidad, telefonía...), pues la nueva edificación no constituirá un foco de gasto o carga desproporcionado a las redes generales de servicios que se encuentran en el entorno y, en todo caso, será el promotor el que deba acometer las tareas de adaptación de las mismas, tal y como se recoge en la Ley 2/2001 de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria.

— **Población:** La aplicación de la propuesta de la MP, no supondrá molestias negativas que puedan producir impactos dañinos en la población, ya que en esta MP se recoge la realidad territorial de su ámbito y no se proponen acciones, actividades, edificaciones o instalaciones que pudieran ser causa de un perjuicio directo o indirecto a la población, sino el planteamiento de un servicio necesario con una demanda real que se acrecentará con el tiempo.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Tras la construcción de la Residencia de mayores y Centro de Día, Villaescusa contará con una instalación sanitaria/asistencial fundamental, lo cual supondrá un gran beneficio a los habitantes de Villaescusa, así como los municipios limítrofes.

5. ANÁLISIS DE LAS CONSULTAS.

Los órganos consultados en el trámite de consultas previas del procedimiento ambiental al que se somete la MP han sido los siguientes:

Administración del Estado.

Delegación del Gobierno en Cantabria (respuesta recibida el 27/07/2022).

Confederación Hidrográfica del Cantábrico (respuesta recibida el 29/07/2022).

Administración de la Comunidad Autónoma.

Dirección General de Interior (contestación recibida el 04/08/2022).

Dirección General de Obras Públicas. Subdirección general de aguas (contestación recibida el 22/07/2022).

Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Subdirección General de Urbanismo y Arquitectura (contestación recibida el 25/08/2022).

Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Subdirección General de Planificación Territorial y del Paisaje (sin contestación).

Dirección General de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte (contestación recibida el 5/09/2022).

Dirección General de Biodiversidad, Medio ambiente y Cambio Climático de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (sin contestación).

Público Interesado.

ARCA (sin contestación).

Organismos y empresas.

MARE (sin contestación).

Empresa suministro y abastecimiento de agua del Ayuntamiento de Villaescusa (sin contestación).

Empresa suministro energía Eléctrica (sin contestación).

Empresa distribuidora de Gas (contestación recibida el 29/06/2022).

Las contestaciones remitidas por estos organismos se resumen a continuación.

Administración del Estado.

Delegación del Gobierno en Cantabria.

CVE-2022-7463

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Por su ubicación y naturaleza, la actuación propuesta previsiblemente afecta a las competencias de la Administración General del Estado en Cantabria. En consecuencia, se proponen como administraciones públicas afectadas en el proceso de Evaluación Ambiental en curso a los departamentos que se citan a continuación:

— Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, Confederación Hidrográfica del Cantábrico, dadas sus funciones de gestión del régimen y aprovechamiento de las aguas continentales y de sus zonas de dominio público y servidumbres en el ámbito de la Modificación Puntual.

— Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, Dirección General de Aviación Civil, dado que el término municipal de Villaescusa es uno de los afectados por las limitaciones derivadas de las servidumbres aeronáuticas del aeropuerto de Santander. Adicionalmente, de acuerdo con la legislación sectorial de aplicación, y previamente a la aprobación de la Modificación Puntual, se deberá solicitar informe a:

- Confederación Hidrográfica del Cantábrico, en cumplimiento del artículo 25.4 del Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas.

- Dirección General de Aviación Civil, de conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto 2591/1998, de 4 de diciembre, sobre la Ordenación de los Aeropuertos de Interés General y su Zona de Servicio, en ejecución de lo dispuesto por el artículo 166 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Dada la naturaleza de la Modificación Puntual que prevé la construcción de centros asistenciales para personas mayores, su ubicación, en colindancia con el suelo urbano y en una zona de suelo sin valores especiales y su escasa entidad, se considera muy improbable que de la misma se deriven efectos ambientales negativos significativos. En consecuencia, no se realizan alegaciones o sugerencia. No obstante, serán los departamentos indicados con anterioridad, los que determinen el modo en el que pueden verse afectados los elementos de su competencia.

Confederación Hidrográfica del Cantábrico.

Entre la documentación remitida al Organismo de cuenca no figura una estimación de la demanda esperada de recursos hídricos ni previsión alguna en cuanto a las instalaciones de saneamiento y depuración. Únicamente se indica en el apartado 5.1 Alternativas del DAE en la descripción de la Alternativa 4 que "existen redes de servicios a pie de finca, pues una de las partes de la misma es Suelo Urbano". En relación al abastecimiento, cabe señalar que el municipio de Villaescusa se abastece desde el Sistema Cabarga Norte, el cual cuenta con la ETAP de Liaño, con una capacidad de tratamiento de 150 l/s, contando con un total de 4 depósitos y una mínima parte del municipio se abastece del Plan Esles. Asimismo, en cuanto al saneamiento el municipio, se encuentra incluido en el Sistema de Saneamiento de la Bahía de Santander para su conducción y tratamiento final en la EDAR de San Román. En cuanto a la Hidrología, el Documento Ambiental Estratégico en su apartado 6.7. Hidrología y dominio Público Hidráulico indica que "solo se ha identificado un arroyo innominado que afecta a la finca de la Alternativa 4". En relación a lo anterior el autor del DAE concluye indicando que "el ámbito de la alternativa seleccionada se encuentra dentro del DPH y de la Zona de Protección de Policía de un cauce innominado". Así, por tanto, el ámbito de la Modificación Puntual limita al norte con un arroyo innominado que presenta una superficie de cuenca de 0,45 km², emplazándose dentro de la zona de policía de su margen derecha, tal y como se grafía en el esquema cartográfico adjunto.

CONCLUSIONES: Al objeto de que el órgano ambiental cuente con los elementos de juicio suficientes para formular el Informe Ambiental Estratégico, una vez analizada la documentación remitida, este Organismo de cuenca formula las siguientes observaciones:

CVE-2022-7463

1. Salvo justificación en contra, la cual deberá remitirse para pronunciamiento de este Organismo de cuenca, según se establece en el artículo 51.6 de la Normativa del Plan Hidrológico de la Demarcación Hidrográfica del Cantábrico Occidental, aprobada por Real Decreto 1/2016, de 8 de enero, la solución del saneamiento deberá pasar por la incorporación de las aguas residuales que se generen a la red de saneamiento que culmina en la EDAR de San Román. Cualquier otra solución alternativa que se articule, y que implique vertidos al dominio público hidráulico, quedará supeditada a la obtención de la correspondiente autorización de vertidos del Organismo de cuenca, al objeto de dar cumplimiento a las condiciones impuestas por los arts. 245 y siguientes del Reglamento del Dominio Público Hidráulico.

2. La propuesta de actuación deberá resultar compatible con lo dispuesto en el art. 7 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril según redacción dada mediante Real Decreto 9/2008, de 11 de enero, en cuanto a que la zona de servidumbre ha de reservarse expedita para, entre otros, el paso público peatonal y el desarrollo de los servicios de vigilancia, no pudiendo con carácter general realizarse ningún tipo de construcción en esta zona salvo que resulte conveniente o necesaria para el uso del dominio público hidráulico o para su conservación y restauración. En este sentido el cierre el ámbito, en su caso, se dispondrá exterior a la zona de servidumbre de cauces definida en el artículo 6 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico (Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, según redacción dada por RD 9/2008, de 11 de enero). En relación al arroyo innominado que limita al norte con el ámbito, se precisará especial atención y la necesaria toma de medidas preventivas para la protección del cauce y de la vegetación de ribera en las actuaciones que se realicen en terrenos de policía de los cauces. En todo caso, durante la ejecución de las obras se evitarán derrames de materiales u otras sustancias que puedan llegar a generar un impacto aguas abajo del cauce.

3. La ejecución de cualquier obra o trabajo en la zona de policía de cauces precisará autorización administrativa previa del Organismo de cuenca. Esta autorización será independiente de cualquier otra que haya de ser otorgada por los distintos órganos de las Administraciones Públicas (art. 9.4 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, modificado por RD 9/2008, de 11 de enero).

Administración de la Comunidad Autónoma.

Dirección General de Interior.

Determina que en base a la ley de Cantabria 3/2019 del Sistema de Protección civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, exclusivamente emitirá informe preceptivo de la Comisión de Protección Civil en relación con los Planes Generales de Ordenación Urbana.

No obstante si el promotor está interesado en consultar los posibles riesgos que pudieran afectar al proyecto, el mapa de Riesgos de la Comunidad Autónoma de Cantabria se puede consultar en el enlace: <http://mapas.cantabria.es/>.

Dirección General de Obras Públicas y Puertos. Subdirección General de Aguas.

Informa que si bien el aumento de presión de la actuación pretendida en cuanto abastecimiento de agua potable y saneamiento de aguas residuales urbanas puede ser absorbida por las infraestructuras de abastecimiento y saneamiento existentes, es fundamental que las aguas pluviales y de escorrentía no se conecten en ningún caso a los colectores de saneamiento debido a que la aportación de aguas blancas -ya de por sí elevada en la actualidad- a la red de saneamiento unitaria del municipio compromete la capacidad del colector de saneamiento en alta, próximo a la saturación. El documento urbanístico y el documento ambiental estratégico recibidos no analizan, ni en el estudio de alternativas ni en el desarrollo de la seleccionada -muy

próxima a un cauce-, la evacuación de las aguas pluviales y de escorrentía. Desde este servicio proponemos que se imponga la condición de que en esta actuación la red de saneamiento sea de tipo separativa, vertiéndose las aguas blancas a cauces o al terreno e implantando, de ser necesario, sistemas que faciliten la detención y retención de flujos de escorrentía, sin perjuicio de que, para ello, deba obtenerse la correspondiente autorización del Organismo de cuenca. Aparte de lo anteriormente expuesto, no se advierten, desde el ámbito exclusivo de las competencias y campos de actuación de esta Subdirección General de Aguas y Puertos, posibles efectos ambientales de relevancia como consecuencia de la actuación pretendida.

Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Subdirección General de Urbanismo y Arquitectura.

En el apartado de efectos sobre el medio ambiente informa que, según el visor cartográfico del Gobierno de Cantabria, la parcela ni es colindante ni se encuentra incluida, total o parcialmente en ningún espacio de la Red Natura 2000. Tampoco se encuentra incluida, total o parcialmente en ningún monte de utilidad pública ni existe una masa arbórea en la parcela o alrededores. A su vez, esta se encuentra clasificada como Suelo No Urbanizable, asimilable según al DT2ª de la Ley 2/2001, de 25 de junio al Suelo Rústico de Protección Ordinaria y apunta el informe de los Servicios Técnicos Municipales en su informe relativo al expediente tramitado con nº 312531 que no existen valores ambientales destacables ni existen riesgos naturales acreditados. Con lo que, a la vista de lo expuesto, no parece que la modificación puntual propuesta pueda tener incidencia negativamente sobre el medio ambiente.

Concluye que a la vista de la documentación obrante en el expediente y en virtud de lo expuesto de la solicitud de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias de planeamiento de Villaescusa para la implantación de Residencia de mayores y Centro de Día en Villanueva, se establece que;

— No queda suficientemente justificado ni motivado la conveniencia de la Modificación Puntual en base al interés público y social de la actuación. A su vez se deberá recabar informe a la D.G. de Políticas Sociales para que se pronuncie sobre el supuesto interés social de la actuación.

— Se hace necesario un estudio más exhaustivo de la oportunidad de implantar la actuación en suelo urbano antes de ocupar suelo no urbanizable, en el que como se ha especificado, quedan particularmente prohibidas las construcciones propias del entorno urbano.

Dirección General de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

Informa que, el promotor del proyecto deberá contemplar la siguiente medida preventiva y correctora de impacto sobre el Patrimonio Arqueológico:

— Realización de un informe de impacto de este proyecto sobre el patrimonio cultural y arqueológico. Este trabajo será efectuado por personal titulado y debidamente autorizado por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en los términos establecidos en la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria y el Decreto 36/2001, de 2 de mayo, de desarrollo parcial de la Ley." Por todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, y en el informe técnico, esta Dirección General INFORMA que el promotor del proyecto deberá contemplar la siguiente medida preventiva y correctora de impacto sobre el Patrimonio Arqueológico: "Realización de un informe de impacto de este proyecto sobre el patrimonio cultural y arqueológico. Este trabajo será efectuado por personal titulado y debidamente autorizado por la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, en los términos establecidos en la Ley de Cantabria 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria y el Decreto 36/2001, de 2 de mayo, de desarrollo parcial de la Ley".

Organismos y empresas.

Empresa suministro gas.

Indica que previamente se solicite información sobre servicios afectados a través de la página de Inkolan (www.inkolan.com) y posteriormente un técnico de la empresa Nortegas se pondrá en contacto para valorar en campo, si hubiera, las posibles afecciones.

6. VALORACIÓN AMBIENTAL.

Teniendo en cuenta la información proporcionada en la fase de consultas, así como los criterios para determinar si un plan o programa debe someterse a evaluación ambiental estratégica simplificada (contemplados en el Anexo V de la Ley 21/2013), y al objeto de precisar los posibles efectos medioambientales de la actuación prevista, se exponen a continuación, a través de una relación de diferentes apartados o aspectos ambientales, una serie de consideraciones para la justificación de la necesidad de someter la Modificación Puntual de las NN.SS de Villaescusa al procedimiento de evaluación ambiental estratégica ordinaria o simplificada, conforme a lo dispuesto en los artículos 6, 7, 17, 18, 29, 30 y 31 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.

6.1. Valoración de la fase de consultas y del análisis técnico del expediente.

El contenido de las consultas recibidas corrobora por una parte la falta de justificación de la conveniencia de la Modificación Puntual en base al interés público y social de la actuación y una afección sobre el consumo de suelo en este caso no urbanizable.

La ubicación de la Modificación Puntual que se propone puede suponer un obstáculo para la cohesión social y accesibilidad, La orientación de la finca donde se pretende la modificación puntual dificulta la implementación de edificaciones con un correcto soleamiento.

6.2. Valoración y previsión de impactos de la actuación.

A continuación, se analizan las afecciones ambientales previstas derivadas de la Modificación Puntual. Se han tenido en cuenta las previsiones de impacto realizadas en el Documento Ambiental Estratégico, así como las contestaciones recibidas a las consultas, con el fin de determinar si el procedimiento de evaluación ambiental debe ser ordinario o simplificado.

Impactos sobre la atmósfera. La Modificación propuesta no conllevará un incremento relevante de las emisiones, ni es previsible afección a la contaminación, por lo que no se considera que se puedan producir impactos significativos.

Impactos sobre la geología y la geomorfología. Dado el alcance de la propuesta no se considera que se puedan producir impactos significativos.

Impactos sobre la hidrología y calidad de las aguas. No se considera que se puedan producir impactos significativos sobre la hidrología y calidad de las aguas siempre y cuando se lleven a efecto las consideraciones del organismo de cuenca y de la Dirección General de Aguas.

Impactos sobre el suelo. La capacidad de uso del suelo que ocupa el ámbito de la modificación puntual, de alta y moderada capacidad de uso puede determinar alguna afección sobre el referido factor.

Impacto sobre los Espacios Naturales Protegidos. La zona propuesta por la Modificación Puntual se encuentra fuera del ámbito territorial de los espacios naturales protegidos de Cantabria.

Impacto por riesgos naturales y tecnológicos. Dado el contenido y alcance de la Modificación Puntual no parece que se puedan producir impactos sobre dichas variables.

Impactos sobre la fauna y la vegetación. La existencia de un arroyo y de vegetación de ribera puede producir la actuación que se pretende algún impacto si no se adoptan medidas de precaución en la fase de obra.

Impactos sobre el paisaje. Atendiendo a las características de ubicación en borde de suelo urbano la Modificación Puntual la actuación puede producir impactos sobre la variable paisaje que pueden ser modulados desde la fase proyecto.

Impactos sobre el patrimonio. No se han detectado impactos visibles sobre el patrimonio, no obstante, atendiendo al requerimiento de la Dirección General de Dirección General de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica deberá presentarse un informe previo de impacto arqueológico que determine la existencia o no de afección a esta variable.

Eficiencia energética. La forma y orientación de la parcela objeto de Modificación Puntual puede tener ciertas dificultades para poder encajar una correcta disposición del edificio a los efectos de soleamiento.

7. CONCLUSIONES.

A la vista de los antecedentes, con la información de la que se dispone y la documentación de este procedimiento de evaluación ambiental estratégica de la Modificación Puntual de planeamiento de las Normas Subsidiarias de Villaescusa, se concluye que ésta no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente.

No obstante, y con el fin de asegurar determinados aspectos relacionados con los informes recibidos de las diferentes administraciones públicas y de lo que el análisis técnico del expediente concluye, se hace mención expresa a la necesidad de tener en consideración:

1.- La actuación deberá contar con un análisis de impacto e integración paisajística acorde con lo especificado en el art.19 de la Ley 4/2014, de 22 de diciembre, del Paisaje. El tratamiento superficial de las zonas de aparcamiento de acceso y urbanización deberán dotarse con soluciones de pavimentación "blandas" que permitan una mejor integración paisajística evitando soluciones monolíticas tipo asfalto, hormigones impresos y cualquier otro pavimento continuo. Se procurará igualmente soluciones de suelo permeables en las zonas urbanizadas para permitir la filtración de aguas superficiales.

2.- Con el fin de garantizar un correcto soleamiento de la edificación, la orientación de la edificación en la parcela deberá procurar una correcta ubicación.

3.- Dada la naturaleza del suelo, el texto de la modificación deberá contener la forma mediante la cual se ha compensar la pérdida de la capacidad absorción del CO₂ respecto del suelo consumido y la valoración económica de la compensación. Así mismo dicho instrumento aportara las soluciones de reutilización de la capa de suelo que se retire

4.- Se precisará especial atención y la necesaria toma de medidas preventivas para la protección del cauce y de la vegetación de ribera en las actuaciones que se realicen en terrenos de policía de los cauces. En todo caso, durante la ejecución de las obras se evitarán derrames de materiales u otras sustancias que puedan llegar a generar un impacto aguas abajo del cauce.

5.-La solución del saneamiento deberá pasar por la incorporación de las aguas residuales que se generen a la red de saneamiento que culmina en la EDAR de San Román. Cualquier otra solución alternativa que se articule, y que implique vertidos al dominio público hidráulico, quedará supeditada a la obtención de la correspondiente autorización de vertidos del Orga-

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

nismo de cuenca La red de saneamiento será de tipo separativa, vertiéndose las aguas blancas a cauces o al terreno e implantando, de ser necesario, sistemas que faciliten la detención y retención de flujos de escorrentía, sin perjuicio de que, para ello, deba obtenerse la correspondiente autorización del Organismo de cuenca.

6.- Deberá dar cumplimiento al informe de la Dirección General de Dirección General de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica en cuanto a la redacción de un informe de impacto arqueológico con carácter previo en los términos exigidos en el referido informe.

7.- Deberá darse cumplimiento a las "conclusiones" del informe emitido (25/08/2022) por el Servicio de Urbanismo y Tramitación de expedientes CROTU.

8.- Deberá acreditarse la titularidad pública del suelo para dar cumplimiento a lo especificado en el art 9.3.4 Tipos de Ordenación, apartado "Equipamiento comunitario" punto 2 "Ámbito" de las NN.SS.

Para consideración por el Ayuntamiento, se remite copia de las respuestas recibidas a las consultas efectuadas a las Administraciones Públicas afectadas y público interesado.

Las medidas ambientales contenidas en el Documento Ambiental Estratégico y las ocho consideraciones mencionadas en este apartado se incorporarán e integrarán en la Modificación Puntual que vaya a ser sometida a Aprobación Inicial y en los documentos de desarrollo, de conformidad con lo señalado en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

Por tanto, la Modificación Puntual de la NN.SS de Villaescusa, Residencia de mayores y Centro de Día en Villanueva no ha de ser objeto del procedimiento de evaluación ambiental estratégica ordinaria, no siendo precisa la preparación y presentación del Estudio Ambiental Estratégico. Lo anterior se entiende sin perjuicio de informar a este órgano ambiental de cualquier modificación sustancial posterior de la propuesta de NN.SS, para determinar si la misma pudiera tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

Este Informe Ambiental Estratégico perderá su vigencia y cesará en la producción de los efectos que le son propios si, una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, no se hubiera procedido a la aprobación de esta figura de planeamiento de Villanueva en el plazo máximo de cuatro años desde su publicación.

De conformidad con el artículo 31.5 de la Ley 21/2013, el presente Informe Ambiental Estratégico no será objeto de recurso alguno sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía judicial frente a la disposición de carácter general que hubiese aprobado el plan o programa, o bien, sin perjuicio de los que procedan en vía administrativa frente al acto, en su caso, de aprobación del plan o programa.

Finalmente, y en relación con el conjunto de las consultas realizadas, hay que indicar que en el supuesto de que, debido a los informes de carácter sectorial, que se emitan en la futura tramitación, se modifique el contenido de la propuesta, o se produzca una modificación sustancial de la misma, el procedimiento deberá iniciarse de nuevo, sin que sea válido el contenido de este informe, ni exima del procedimiento de evaluación ambiental a la nueva modificación.

Este órgano ambiental procederá a la remisión del Informe Ambiental Estratégico para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, sin perjuicio de su publicación en la sede electrónica del órgano ambiental.

Santander, 27 de septiembre de 2022.

El director general de Urbanismo y Ordenación del Territorio,
Francisco Javier Gómez Blanco.

2022/7463

CVE-2022-7463

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

CVE-2022-7361 *Aprobación definitiva de Estudio de Detalle SUC El Cándano. Expediente 1146/2021.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.1 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria (LOTRUSCA), se hace público el Acuerdo adoptado en sesión celebrada por el Pleno del Ayuntamiento de Arnúero, de fecha 21 de septiembre de 2022, por el cual se procede a la aprobación definitiva del Estudio de Detalle en Suelo Urbano Consolidado de "El Cándano", cuya parte resolutoria señala entre otros extremos:

"(...) PRIMERO.- Aprobar definitivamente el proyecto de ED de iniciativa pública formulado para el Sector de Suelo Urbano Consolidado (SUC) de El Cándano en los términos en que queda tras la incorporación de las observaciones y sugerencias emitidas por la Demarcación de Costas en Cantabria".

Adoptado dicho acuerdo y por ministerio de ley, artículo 65.2 LOTRUSCA, la suspensión de licencias acordada en su día con la aprobación inicial queda levantada con la aprobación definitiva.

En consecuencia, por el presente se procede a dar la correspondiente publicidad a la aprobación definitiva del expresado Estudio de Detalle, anexando la documentación que lo forma con su correspondiente índice documental, así como al efecto que tal aprobación tiene en relación con el levantamiento de la suspensión de licencias. La presente publicación por otra parte da lugar a la inmediata entrada en vigor del Estudio de Detalle.

Contra el presente Acuerdo, en aplicación del artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dado que aprueba una disposición de carácter general, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria con sede en Santander, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que quepa la interposición de cualquier otro recurso que los interesados pudieran estimar más conveniente a su derecho.

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.

Todo lo cual se hace público a los efectos oportunos.

Arnúero, 26 de septiembre de 2022.

El alcalde-presidente,
José Manuel Igual Ortiz.

CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*

DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

DOCUMENTO Nº1. MEMORIA Y ANEJOS

01	ANTECEDENTES Y OBJETO	2
	01.1.- Antecedentes	2
	01.2.- Objeto del Estudio de Detalle	4
	01.3.- Legislación aplicable	4
02	REALIDAD TERRITORIAL DEL ÁMBITO	5
03	DETERMINACIONES DEL PGOU PARA EL SECTOR SUNCQ06 DE QUEJO	8
04	PROPUESTA DE ORDENACIÓN	10
05	JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO DE DETALLE	13
06	CONSIDERACIONES FINALES	14
07	TOMA EN CONSIDERACIÓN DE INFORMES SECTORIALES	14
08	EQUIPO REDACTOR	16
	ANEXO 1. Informe de la Demarcación de Costas de Cantabria 05/05/2022	17

Se completa este ESTUDIO DE DETALLE con los siguientes documentos:

DOCUMENTO Nº2 PLANOS

- Plano 1. Localización
- Plano 2. Catastro y levantamiento topográfico de la parcela
- Plano 3. PGOU; planeamiento vigente
- Plano 4. Ordenación propuesta
- Plano 5. Alineaciones
- Plano 6. Rasantes
- Plano 7. Secciones tipo y viario

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*

DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

01 ANTECEDENTES Y OBJETO

01.1.- ANTECEDENTES

El presente documento constituye el Estudio de Detalle comprende a las parcelas catastrales 6060328VP5166S0001HY, 6060308VP5166S0001TY y 6060327VP5156S, localizadas en la Avenida Juan Hormaechea números 11, 9 Y 9 BIS respectivamente, en el lugar conocido como *El Cándano*, topónimo que a partir de ahora dará nombre a este ED. Las actuaciones se ubican de manera íntegra en Suelo Urbano Consolidado. El nº de expediente municipal de este ED es el 1146/2021.

Las parcelas anteriores urbanísticamente están afectadas por una previsión de sistema viario, contenida en el PGOU, que partiendo desde la Avda. Juan Hormaechea las atraviesa y conecta con la calle La Barrosa en su tramo final frente al acceso al Hotel Olimpo. Del mismo modo, ambas parcelas aparecen afectadas por determinaciones de planeamiento referidas a previsiones de sistemas de espacios libres, el Q-EL-16 Sistema General y el Q-EL-20 Sistema Local.

Siendo de interés municipal continuar desarrollando el PGOU y sus determinaciones, se redacta este ED que persigue establecer las alineaciones y rasantes que afectan a este sistema viario y parcelas, así como reajustar las contenidas en el PGOU, ordenando detalladamente el modo de ejecución del vial y la ordenación de volúmenes edificatorios que hagan posible la consecuencia del aprovechamiento urbanístico privatizable adjudicado por el PGOU

Este espacio de El Cándano es relevante para el desarrollo del planeamiento por:

- Ordenar un espacio del frente marítimo de Quejo en el que no existe trama viaria, mediante la apertura de un vial que ayuda a crear tejido, y a que la vialidad y comunicaciones no se soporten de manera casi exclusiva en la Avda. Juan Hormaechea (CA-449).
- Significar el inicio de la obtención, mediante la cesión y urbanización, del sistema viario que en siguientes fases conectará con la calle La Barrosa, creando una nueva "manzana" y opciones de recorrido.
- Iniciar la obtención del Sistema General Q-EL-16, mediante la cesión del suelo junto al sistema viario anterior.
- Esponjar la trama urbana densamente urbanizada mediante la obtención de los sistemas de espacios libres (Q-EL-16 de manera parcial y Q-EL-20).
- Desarrollar la estrategia municipal en lo que refiere a las previsiones de plazas de aparcamiento públicas, dado que en esta primera fase se obtienen 46 plazas de aparcamiento públicas
- Significar el inicio de la obtención del frente marítimo en el espacio El Cándano-La Barrosa, que conectará en siguientes fases con el Paseo Marítimo actual a la altura de los apartamentos De la Hoz.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: SUC EL CÁNDANO



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA



Imagen 1.- Encuadre territorial del Estudio de Detalle, al sur de la Avda. Juan Hormaechea y al este de la Playa de La Barrosa sobre cartografía catastral de 2021 y ortofoto de 2020.

El contenido de este ED se circunscribe a establecer alineaciones y rasantes (completando, adaptando o reajustando las prefijadas), ordenar los volúmenes de acuerdo con las especificaciones del planeamiento urbanístico vigente y de acuerdo con lo dispuesto por el apartado número 2 del artículo 61 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria (LOTRUSCA).

Artículo 61 Estudios de detalle

1. Los Estudios de Detalle podrán formularse cuando fuere preciso completar, adaptar o, en su caso, modificar determinaciones concretas establecidas en el planeamiento municipal. Los Estudios de Detalle incluirán los documentos justificativos de los extremos sobre los que versen.
2. El contenido de los Estudios de Detalle se circunscribirá a los siguientes aspectos:
 - a) Establecer alineaciones y rasantes en el caso de que no estuvieren establecidas, así como completar, adaptar, reajustar o modificar las prefijadas en el planeamiento, motivando los supuestos de modificación y sin que ésta pueda afectar a la estructura general del Plan o a los aspectos señalados en los apartados 3 y 4 de este artículo.
 - b) Ordenar los volúmenes de acuerdo con las especificaciones del planeamiento y completar, en su caso, la red de comunicaciones con las vías interiores que resulten necesarias para proporcionar acceso a los edificios cuya ordenación concreta se establezca en el Estudio de detalle.
 - c) En los ámbitos de suelo urbano no consolidado, establecer la ordenación detallada, o bien modificar o completar la que hubiera ya establecido el planeamiento general, en su caso.

De acuerdo con el art. 61 de la LOTRUSCA, los estudios de detalle incluirán los documentos justificativos de los extremos sobre los que versen.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*

DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

Se redacta este Estudio de Detalle por los servicios técnicos y equipo multidisciplinar de PLANEA medioambiente y urbanismo SL, a través de encargo del Ayuntamiento de Arnauero, cuenta con técnicos competentes en urbanismo y obra civil.

Con posterioridad a la aprobación definitiva de este estudio de detalle, se requiere de la siguiente gestión:

- Proyecto de urbanización
- Proyecto de ejecución.

01.2.- OBJETO DEL ESTUDIO DE DETALLE

Por lo tanto, el objeto de este Estudio de Detalle es establecer alineaciones y rasantes, completando y reajustando las ya prefijadas en el planeamiento urbanístico y ordenar los volúmenes de acuerdo con las especificaciones del PGOU.

01.3. LEGISLACIÓN APLICABLE.

Se considera como marco legislativo de referencia pero no exclusivo en materia de urbanismo las siguientes leyes estatales y decretos autonómicos.

- Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.
- Real Decreto 1346/1976, de 9 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana.
- Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, por el que se establece el Reglamento del Planeamiento Urbanístico.
- Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística para el desarrollo y aplicación de la Ley sobre régimen del Suelo y Ordenación Urbana.
- Ley de Cantabria 2/2004, de 27 de septiembre, del Plan de Ordenación del Litoral.
- Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria.
- Ley 22/1988, 28 julio, de Costas
- Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: SUC EL CÁNDANO



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

02 REALIDAD TERRITORIAL

El ámbito del Estudio de Detalle se representa en los planos que acompañan a esta Memoria como Documento nº2. Este espacio de igual modo aparece ordenado en el planeamiento en los planos de ordenación ORD 2.3 Propuesta de planeamiento Quejo y en el ORD3.2 Secciones tipo y alineaciones. Todas las parcelas del ámbito aparecen zonificadas dentro del PGOU o planeamiento urbanístico vigente como Suelo Urbano Consolidado.

El ámbito del ED el Cándano posee una superficie de 6.119 m², y comprende a las tres parcelas mencionadas anteriormente, cuyas principales características son las siguientes:

Ref. catastral	Superficie	Clase Suelo	Calificación/ Ordenanza
6060328VP5166S000IHY Parcela 28	5.394	SUC	OR3 Residencial Colectivo OR10 SG Espacios Libres OR11 Sistema Viario
6060308VP5166S000IT Parcela 08	635	SUC	OR10 SG Espacios Libres OR11 Sistema Viario
6060327VP5156S Parcela 27	90 parcial	SUC	OR11 Sistema Viario

La realidad del ámbito muestra un espacio de gran centralidad y de fachada marítima que aparece sin desarrollar y carente de edificaciones. De esta manera las parcelas 28 y 08 son solares en donde aún es preciso completar la urbanización y procurar un adecuado engarce con la Avda. Juan Hormaechea, mientras que los 90 m², de la parcela son un espacio residual en la trasera de una parcela ya consolidada por la construcción de un conjunto residencial que ya posee su edificabilidad agotada. Su topografía es llana, y actualmente aparece dedicado a la pradería y a espacios accesorios de los usos residenciales (acceso, aparcamiento). No existen edificaciones en el interior del ámbito.

La principal finca y la única capaz de contener usos residenciales (aprovechamiento urbanístico) es la parcela 28, que posee frente de 8 m. a la Avda. Juan Hormaechea (hoy en día finca conocida como Circo Bueno) y también un magnífico frente o fachada litoral de 78 m. junto a la Ría de Quejo y playa de La Barrosa. Dada esta colindancia con el frente litoral la finca aparece afectada tanto por el Dominio Público Marítimo Terrestre, como por sus servidumbres legales, cuestión que hace si cabe más necesario la formulación de este ED al objeto de conjugar intereses públicos y privados.

La realidad territorial actual muestra por tanto un suelo urbano que a pesar de contar con todos los servicios urbanos requiere para su desarrollo una urbanización que mejore y complete estas redes y dotaciones. De la misma manera el ámbito requiere para su desarrollo la consecución de los espacios públicos destinados a sistemas viarios y sistemas de espacios libres de convivencia ciudadana.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA



Imagen 2.- Frente del ámbito del ED a la Avda. Juan Hormaechea.



Imagen 3.- Acceso actual a la finca principal "Circo Bueno".

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA



Imagen 4.- Parcela colindante a la parcela 28, utilizada como aparcamiento de autocaravanas sin regularizar.



Imagen 5.- Fachada marítima y frente de la parcela 28, al fondo Hotel Olimpo.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: SUC EL CÁNDANO



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

03 DETERMINACIONES DEL PLANEAMIENTO

El Plan General de Ordenación Urbana de Arnuero fue aprobado el 30 de septiembre de 2013 (BOC nº53 del 6 de noviembre de 2013). En el plano ORD2.3 Quejo aparece reflejadas las ordenanzas de referencia para el ámbito del ED, así como la previsión de sistema viario que se pretende conseguir entre el fondo de la calle la Barrosa y la Avda. Juan Hormaechea. De igual modo se señalan los sistemas de espacios libres Q-EL-16 y Q-EL-20.



Figura 1. Detalle del Plano ORD 2.3 Propuesta de planeamiento Quejo 3. PGOU Arnuero. 2013

Respecto a la vialidad, de acuerdo con el art. 45 del PGOU y los planos de ordenación¹ de la serie 3 que regulan las condiciones generales de urbanización del sistema viario se determinan:

¹ Se advierte error en la anchura que determinan normativa y planos, prevaleciendo éstos últimos de acuerdo con el art. 5 Interpretación del plan del PGOU.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: SUC EL CÁNDANO



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

- Sección tipo G, para el vial de nueva creación entre la Avda. Juan Hormaechea y la calle La Barrosa (frente al Hotel Olimpo) que atraviesa el ED y lo integra en el entramado viario de Quejo. Esta sección propuesta tipo G (9 metros de anchura); según el PGOU comprende un segmento de 235 m. lineales, en donde se establece una configuración tipo de 9 m de anchura con calzada de un carril y un único sentido de circulación de 3,00, dos aceras de 2.00 m de anchura en cada margen y un aparcamiento en línea de 2.00 m de anchura.

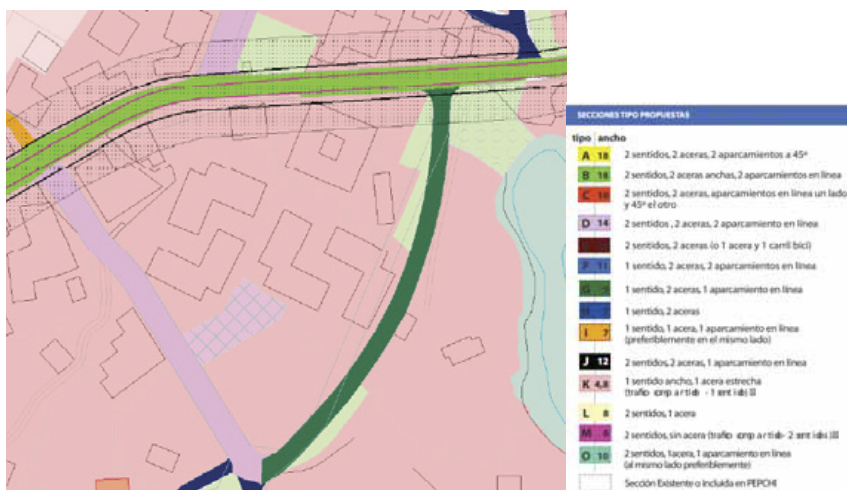


Figura 2. Detalle del Plano ORD 3.4 Secciones Tipo y Alineaciones. Bocarrero 4. PGOU Arnuero. 2013

Tal y como se recoge en las figura anteriores, figura nº1 y 2, el PGOU define someramente las alineaciones y rasantes. La cartografía de ordenación define alineaciones exteriores de manzana, que son las *que establecen el perímetro exterior de la manzana, separando las vías, equipamientos y espacios libres públicos y anexos que la delimitan, de las parcelas, espacios libres o viario interior*. El PGOU a través de su normativa deja para la planificación de detalle la concreción o incluso el ajuste de sus determinaciones de estas alineaciones y rasantes. En este sentido es importante, señalar que de acuerdo con la DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA las alineaciones y rasantes recogidas en el PGOU han de ser respetadas pero que poseen un carácter orientativo, debiendo ser completadas y mejoradas *con levantamientos topográficos recogidos en los Estudios de Detalle*.

De la misma manera, la normativa del PGOU establece que en viales de nueva creación *será el Estudio de Detalle o el Proyecto de Urbanización el que determine las rasantes* (Art. 19 PGOU), y de igual manera si se establecen calles particulares o privadas estas deberán estar recogidas en el ED.

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

El art. 232, Planeamiento complementario, define una serie de criterios para el establecimiento de las alineaciones.

Art. 232.- Planeamiento complementario

[...] se podrán elaborar Estudios de Detalle en Suelo Urbano Consolidado con el objeto de ajustar o completar las determinaciones previstas en este Plan General.

En relación a los Estudios de Detalle, la fijación de alineaciones establece los siguientes criterios:

- En el supuesto de edificios entre medianeras, se guardará la alineación definida por los edificios preexistentes y, si ésta no fuera regular, la nueva edificación se alineará el edificio preexistente que guarde mayor distancia a la arista exterior del vial o del espacio libre, público o privado.
- En el supuesto de la fijación de alineaciones de edificio aislado, se acomodarán a las alineaciones ya consolidadas por edificios preexistentes, que, si no fueran regulares, se aplicará el criterio anterior para tales supuestos.
- Toda alineación exterior, al margen de los supuestos anteriores, deberá guardar un retranqueo mínimo de 3 metros a la arista exterior del vial, espacio libre o colindante particular, salvo que la Ordenanza de zona impusiera un retranqueo mayor, en cuyo caso se estará a ese último.
- En el supuesto de alineaciones exteriores con frente a las carreteras CA-141, CA-147, CA-148, CA-149 y CA-150, se estará a lo que determine la Ley 5/1996, de 17 de diciembre, de Carreteras de Cantabria, en particular a lo dispuesto en el Capítulo III "Uso y defensa de las Carreteras", así como la legislación sectorial aplicable.
- Así mismo, se respetará lo recogido en los planos de secciones tipo y alineaciones de la Memoria de Ordenación.
- La regulación de los cuerpos salientes respecto de la alineación exterior será la prevista en los artículos referentes a alineaciones.
- En el núcleo de Isla, se respetará lo recogido en el Plan Especial de Protección.

Del mismo modo, y tal y como aparece señalado en la figura nº1 y planos de ordenación del PGOU, y dada la singular localización del ámbito frente al litoral todas las parcelas aparecen afectadas por la Ley 22/1988, 28 julio, de Costas. De esta manera la parcela 28 es colindante al este con el DPMT y consecuentemente aparece afectada por sus servidumbres legales. El establecimiento de las alineaciones y la ordenación de volúmenes se habrá de establecer asumiendo por lo tanto las prescripciones contenidas en esta Ley.

04 PROPUESTA DE ORDENACIÓN Y CONDICIONANTES

La Ordenación definitiva de este espacio aparece reflejada en el *PLANO 4, PROPUESTA DE ORDENACIÓN*, en el que se plasma la ordenación detallada, completándose la ya establecida por el PGOU. La ordenación distingue con claridad los espacios públicos de los privados, y posibilita el aprovechamiento urbanístico privatizable, estableciendo:

1. Las rasantes que determinan la apertura del nuevo vial y su encaje en el actual sistema viario. Quedan fijadas en el *PLANO 7; RASANTES*. Las rasantes predefinidas en el PGOU se apoyan en el plano topográfico elaborado expresamente para el ED

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*

DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

(PLANO 5; LEVANTAMIENTO TOPOGRÁFICO), asumiendo la determinación contenida en la DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA del PGOU.

2. Las alineaciones quedan fijadas en el PLANO 6; ALINEACIONES Y ESPACIOS PÚBLICOS donde se recogen con el suficiente detalle las alineaciones contenidas en el PGOU que distinguen entre espacios públicos y los privatizables. Dentro de los espacios públicos, éstas distinguen los elementos en que se descompone: calzada, aceras, espacios de aparcamiento y sistemas de espacios libres.

En lo que refiere al vial de nueva creación las alineaciones contienen ciertas modificaciones que afectan a la sección tipo que se describen a continuación y se plasman en el plano 8 SECCIONES. En cualquier caso, no afectan al trazado de la calzada y su vialidad:

- i. En tanto no se ejecute el vial por completo y para posibilitar el acceso a la parcela privatizable tal y como se viene haciendo en la actualidad. El acceso y salida se realizará por la Avda. Juan Hormaechea, estableciéndose por lo tanto de manera transitoria y provisional el vial como de dos sentidos de circulación. Dado que el vial planteado establece dos aceras de 2 metros, un cordón de aparcamiento de 2 m. y un carril de único sentido de 3 m. Se replantea la sección tipo haciendo desaparecer el cordón de aparcamiento para introducir el espacio necesario para el segundo sentido de circulación.
 - ii. Dado el déficit existente de espacios de aparcamiento en el núcleo de Quejo, y siendo la solución a este problema una prioridad municipal, se reformula la sección para que esta sea capaz de albergar baterías de aparcamiento (46 plazas) en aquellas partes en donde la calzada sea colindante con espacios destinados a suelo públicos.
3. Respecto a la parcela privatizable se señalan:
- i. La alineación exterior de manzana privatizable.
 - ii. Retranqueo a colindantes; ≥ 5 metros
 - iii. Retranqueo a viales; ≥ 5 metros desde el eje de vial al límite de parcela.
 - iv. Línea de fachada a vía; ≥ 3 metros desde la línea de edificación al borde de parcela. Esta distancia se ajusta respecto de lo dispuesto por el PGOU para posibilitar los aprovechamientos urbanísticos.
 - v. El área libre de edificación resultado de aplicar los retranqueos anteriores a la alineación exterior de manzana
 - vi. Línea de edificación o zona de protección de Carretera Autonómica (CA-449).
 - vii. El área de movimiento de la edificación y la ordenación orientativa de los volúmenes.
 - viii. Las plantas bajo rasante de acuerdo al art. 70 del PGOU tendrán que retranquearse de las parcelas o edificios colindantes una distancia mínima de 0,50 m.
 - ix. El tránsito de DPMT, como corredor para el paso público peatonal y vehículos de vigilancia y salvamento, en una franja de 6 m. medios tierra adentro desde el límite interior de la ribera del mar.

4. Modificaciones en la ordenación de espacios públicos:
- a. NO se introducen modificaciones en la ubicación que el PGOU determina para los espacios libres. En este sentido respecto del:
 - i. Sistema General de Espacio Libre EQ Q-EL-16; la ordenación detallada del borde de este SG en contacto con el vial de nueva apertura incluye las necesidades de espacio para ubicar las baterías de aparcamiento señaladas en el punto 2 anterior y la acera peatonal. En cualquier este espacio con uso aparcamiento y para tránsito peatonal son compatibles con los EL, y en cualquier caso son vinculados y a su servicio.
 - ii. Sistema Local Espacio Libre de SL Q-EL-20; la ordenación detallada de este espacio libre en el borde en contacto con el vial de nueva apertura incluye las necesidades de espacio para ubicar las baterías de aparcamiento señaladas en el punto 2 anterior y la acera peatonal. En cualquier este espacio con uso aparcamiento y para tránsito peatonal son compatibles con los EL, y en cualquier caso son vinculados y a su servicio.
 - b. NO se introducen modificaciones en la vialidad del ámbito. Los trazados y vialidad del ámbito se mantienen. Como se ha señalado en el punto 2 anterior se modifica la sección propuesta y se sustituye por otras ya incluidas en el PGOU, resultando:
 - i. Sección *A' Ampliada*; Que plantea una sección tipo de 19 m, que integra una calzada de 5 metros y dos sentidos de circulación, y a ambos lados sendas baterías de aparcamiento (5 m) y aceras (2 m). Las baterías también podrán disponerse a 60º, en el sentido de la marcha.
 - ii. Sección *I' Ampliada*; Que plantea una sección tipo de 14 m, que integra una calzada de 5 metros y dos sentidos de circulación, y a un lado una batería de aparcamiento (5 m) y acera (2 m), y al otro lado únicamente acera (2 m.). La batería de aparcamiento también podrá disponerse a 60º, en el sentido de la marcha.
 - iii. Sección *I*; Que plantea una sección tipo de 9 m, que integra una calzada de 5 metros y ambos lados sendas aceras (2 m.).Tal y como se ha señalado, en tanto no se ejecute por completo el vial que trasciende al ámbito de este ED, se establece de manera transitoria y provisional este vial como de dos sentidos de circulación para poder dar acceso a los usos residenciales tal y como sucede en la actualidad. Las secciones propuestas serán capaces en el momento en que el vial se desarrolle por completo de contener con carácter general en la margen junto al mar, el cordón de aparcamiento previsto por el PGOU.
5. En el *PLANO 4, PROPUESTA DE ORDENACIÓN* y en el *PLANO 6; ALINEACIONES Y ESPACIOS PÚBLICOS* se dispone la ordenación los volúmenes edificados con carácter orientativo, y que podrá ser modificada de acuerdo con el proyecto constructivo siempre y cuando se respete el área de movimiento que aparece ya determinada por el ED y es definitiva. La ordenación de volúmenes, y el señalamiento de las áreas

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: **SUC EL CÁNDANO**



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

movimiento de edificación cumplen con lo establecido por las servidumbres legales de la Ley de Costas. La ordenanza particular para este SUC admite edificaciones de uso residencial colectivo.

Se conservar todos los parámetros y estándares urbanísticos señalados en el PGOU si bien se producen los lógicos ajustes resultado de la aplicación del levantamiento topográfico, de la concreción de alineaciones y rasantes.

Este ED se remite a las ordenanzas de referencia definidas por el PGOU y la ficha de desarrollo del sector:

- **OR3** para la ordenación residencial colectiva
- **OR17** para la ordenación de las Áreas de Espacios Libres
- **OR11** para la ordenación a la Red Viaria.

Se señalan además los siguientes condicionantes referidos al cumplimiento de la Ley de Costas y del Reglamento General de Costas.

1. la superficie del ámbito afectada por la servidumbre de protección quedará excluida del área de movimiento de las edificaciones tanto por encima como por debajo de la rasante del terreno, y sin posibilidad de ocupar dicha zona con ningún elemento asociado a las mismas (aleros, vuelos, balcones...).
2. En la zona de servidumbre de protección, los usos que se definan en el correspondiente proyecto de urbanización deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Costas, y contar con autorización del órgano competente de la Comunidad Autónoma, según lo previsto en el artículo 49 del Reglamento General de Costas, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre.
3. En la zona de servidumbre de tránsito, el régimen de usos aplicable será el definido en el art. 27 de la Ley de Costas, y no podrá ser objeto de cierres (de ningún tipo) ni elementos que interrumpan la continuidad del tránsito público peatonal y de vehículos de vigilancia y salvamento. Su destino previsto es su ocupación para la ejecución de paseo marítimo dando continuidad a los ya existentes en Quejo.

05 JUSTIFICACIÓN ESTUDIO DE DETALLE

El presente Estudio de Detalle se ajusta a las determinaciones fijadas por el art. 61 de la LOTRUSCA. Este Estudio de Detalle posee las siguientes características y determinaciones:

- Es técnicamente viable. Arnúero posee un Plan General de Ordenación Urbana, y el ED se redacta como Instrumento Complementario de este planeamiento.
- No introduce ningún cambio en las determinaciones de ordenación general establecidas en el planeamiento, ni introduce o modifica determinación alguna que pueda afectar a la estructura general del PGOU.
- No se modifican parámetros urbanísticos contenidos en el PGOU.

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

- De acuerdo con el art. 232 del PGOU se justifica la redacción de este ED en la necesidad de ajustar y completar alineaciones, rasantes, ordenar volúmenes, y determinar la localización de los suelos públicos destinados a espacios libres.
- Las alineaciones y rasantes que de acuerdo con el PGOU han de ser respetadas, pero poseen un carácter orientativo, son completadas y mejoradas con el levantamiento topográfico recogido en este Estudio de Detalle.
- Los accesos a las parcelas quedan en cualquier caso perfectamente integrados en la trama urbana existente.

El Estudio de Detalle, salvo error u omisión, por tanto, cumple las disposiciones urbanísticas y de ordenación del territorio vigentes para su planteamiento y aprobación.

06 CONSIDERACIONES FINALES

Este Estudio de Detalle contiene los documentos necesarios para reflejar adecuadamente sus determinaciones según las posibilidades que la Legislación urbanística, el Reglamento Urbanístico y el planeamiento urbanístico confieren a estos documentos.

Estando redactado este ED y los planos que se acompañan de acuerdo con las disposiciones en vigor emanadas de la legislación vigente, es por lo que se somete a consideración y estudio de los Organismos oficiales para que aprueben la propuesta que con esta fecha se solicita.

07 TOMA EN CONSIDERACIÓN DE INFORMES SECTORIALES

Se recibe con fecha 09/05/2022 por parte de la Demarcación de Costas en Cantabria informe previo con CARÁCTER FAVORABLE CONDICIONADO a la inclusión en la parte normativa del Estudio de Detalle de una serie de observaciones, sugerencias e indicaciones.

El art. 61, Estudios de Detalle, de la LOTRUSCA determina que los ED incluirán los documentos justificativos de los extremos sobre los que versen. En este sentido cabe señalar que:

- El ED se somete a la normativa del PGOU que no se ve modificada.
- El ED no posee una normativa de carácter específico.
- Las observaciones, sugerencias e indicaciones que apunta el informe de la Demarcación de Costas se incluyen quedan incluidos en la Memoria del ED en su apartado 04 Propuesta de Ordenación y Condicionantes como determinaciones de obligado cumplimiento.

El informe completo de la Demarcación de Costas en Cantabria se adjunta como anexo 1. A continuación se reproducen cada una de las observaciones que realiza la Demarcación y su toma en consideración dentro del documento de ED.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

Observación 1
1. La posición de las edificaciones definida en el plano 6 se ajusta estrictamente al límite interior de la zona de servidumbre de protección. Ante esta posición de contigüidad, se recomienda un cuidadoso replanteo de las alineaciones próximas al citado límite para evitar su invasión en fase de ejecución (la cual constituiría una infracción tipificada en el artículo 90.i de la Ley de Costas). En todo caso, la superficie del ámbito afectada por la servidumbre de protección debe quedar excluida del área de movimiento de las edificaciones tanto por encima como por debajo de la rasante del terreno, y sin posibilidad de ocupar dicha zona con ningún elemento asociado a las mismas (aleros, vuelos, balcones...). Estas condiciones deben establecerse expresamente en la normativa del Estudio de Detalle, para su consideración en los correspondientes proyectos de edificación. En la zona de servidumbre de protección, los usos que se definan en el correspondiente proyecto de urbanización deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Costas, y contar con autorización del órgano competente de la Comunidad Autónoma, según lo previsto en el artículo 49 del Reglamento General de Costas, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre.
<i>Toma en consideración:</i> Se incluye este condicionado en la Memoria del ED en su apartado 04 Propuesta de Ordenación y Condicionantes (pág. 13).
Observación 2
2. La normativa del Estudio de Detalle debe expresar el régimen aplicable a la zona de servidumbre de tránsito, que no podrá ser objeto de cierres ni elementos que interrumpan la continuidad del tránsito público peatonal y de vehículos de vigilancia y salvamento.
<i>Toma en consideración:</i> Se incluye este condicionado en la Memoria del ED en su apartado 04 Propuesta de Ordenación y Condicionantes (pág. 13)..
Observación 3
3. Finalmente, el Estudio de Detalle debe justificar si se requiere o no la apertura de accesos públicos al mar en este ámbito de planeamiento para cumplir las determinaciones del artículo 28 de la Ley de Costas (que establece que, en suelos urbanos y urbanizables, los accesos rodados deberán estar separados entre sí, como máximo, 500 metros, y los peatonales, 200 metros).
<i>Toma en consideración:</i> - No se requiere la apertura de accesos públicos al mar en este ámbito de Suelo Urbano Consolidado correspondiente con el ED. - Se consideran accesos al mar existentes y recogidos en planeamiento: - El actual acceso al mar al sur del Hotel Olimpo (referencia catastral 6060317VP5165N0001DR) - El acceso al mar que va a garantizar el PGOU mediante el espacio libre de sistemas generales Q-EL-16, al norte de este ámbito, y que se desarrolla entre la Avda. Juan Hormaechea, el vial de nueva apertura y el mar. - Acceso rodado. Estos accesos garantizan el cumplimiento del parámetro de separación máxima de 500 m. para los accesos rodados al mar que determina el art. 28 de la Ley de Costas. - Accesos peatonales. Respecto al acceso peatonal se considera que dada la proximidad del ámbito del ED al Q-EL-16 (60 m. desde su lindero más desfavorable) y que dada la existencia del acceso peatonal y rodado al mar al sur del hotel Olimpo (catastral 6060317VP5165N0001DR) los 200 m. de separación entre accesos se contabilizarían desde este acceso hacia el norte coincidiendo de manera aproximada con la divisoria entre las parcelas 6060317VP5165N0001DR y 6060309VP5166S0001FY que no forman parte del ámbito de este ED.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

08 EQUIPO REDACTOR

El equipo redactor de este documento está constituido por los profesionales de PLANEA medioambiente y urbanismo, SL:

- Rubén Vadillo Ibáñez, geógrafo especialista en Ordenación del Territorio y Medio Ambiente, colegiado 398.
- Guillermo González Álvarez, arquitecto Técnico, colegiado 993 COATCAN.
- Sergio Sainz de la Maza Ruiz, geógrafo y Urbanista, colegiado 369.
- Marta González Saro, ingeniero Civil, especialidad en construcciones civiles, colegiado nº18578.

Colindres 11 de mayo de 2022:



Guillermo González Álvarez



Rubén Vadillo Ibáñez



Marta González Saro



Sergio Sainz de la Maza
Ruiz



MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

mayo 2022

ESTUDIO DE DETALLE: *SUC EL CÁNDANO*



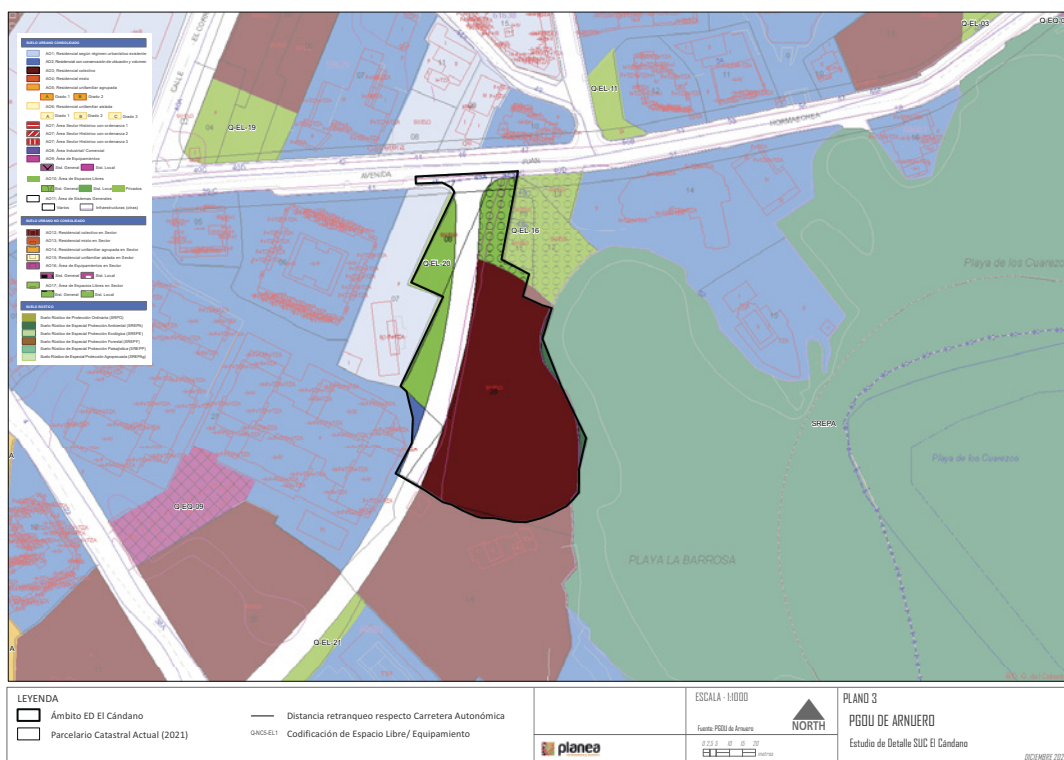
DOCUMENTO Nº 1: MEMORIA

ANEXO 1. Informe de la Demarcación de Costas de Cantabria 05/05/2022



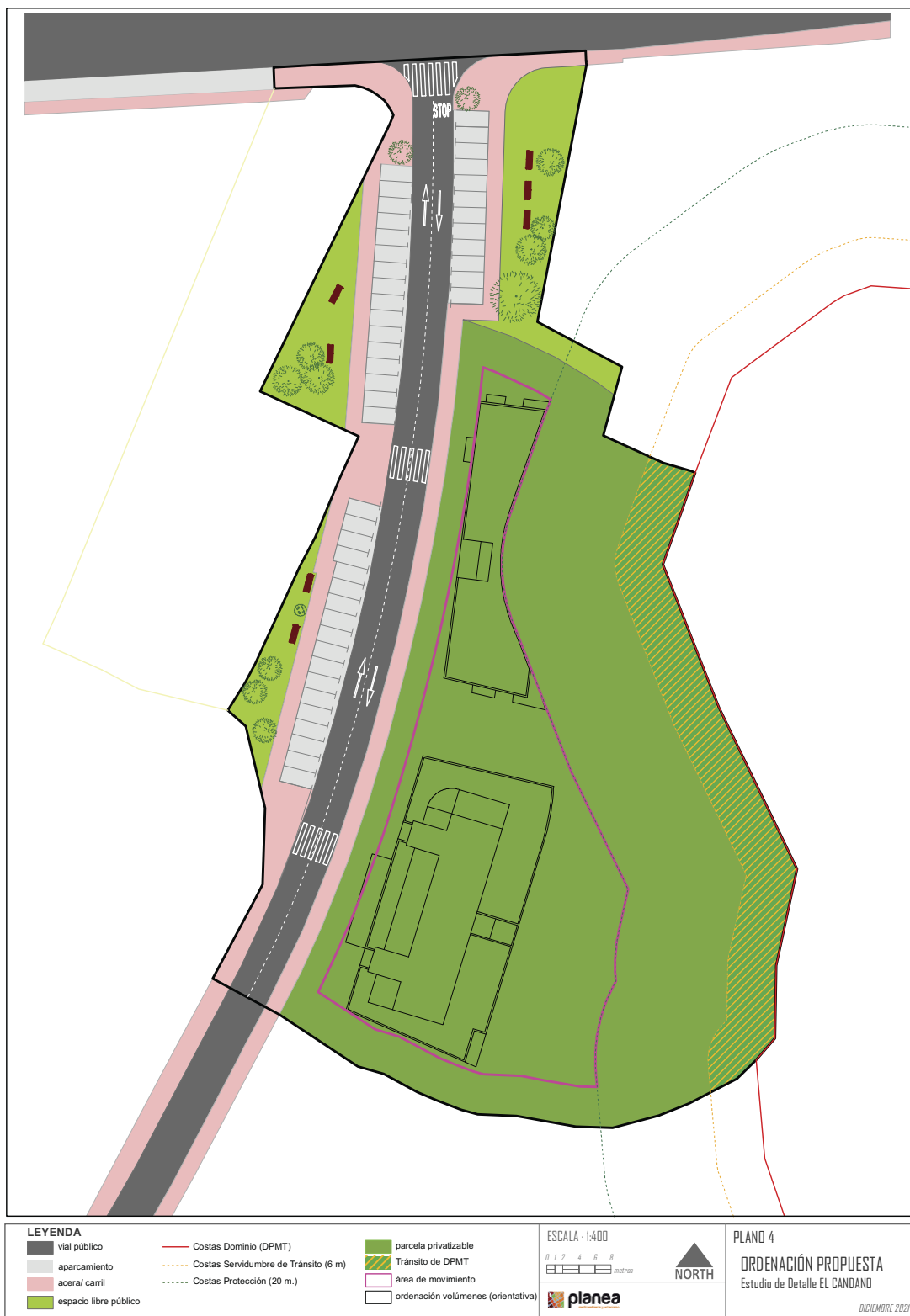
CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



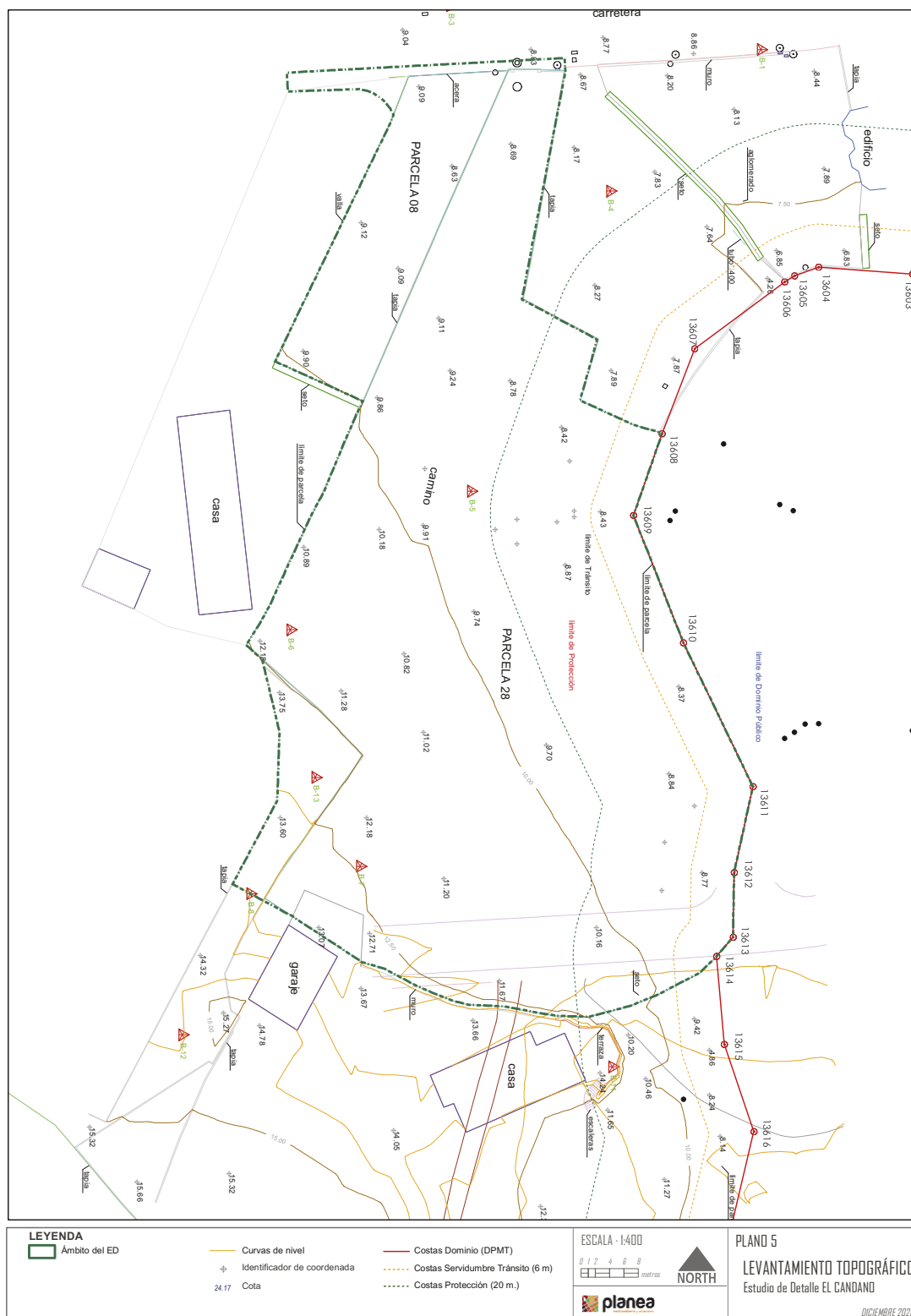
CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



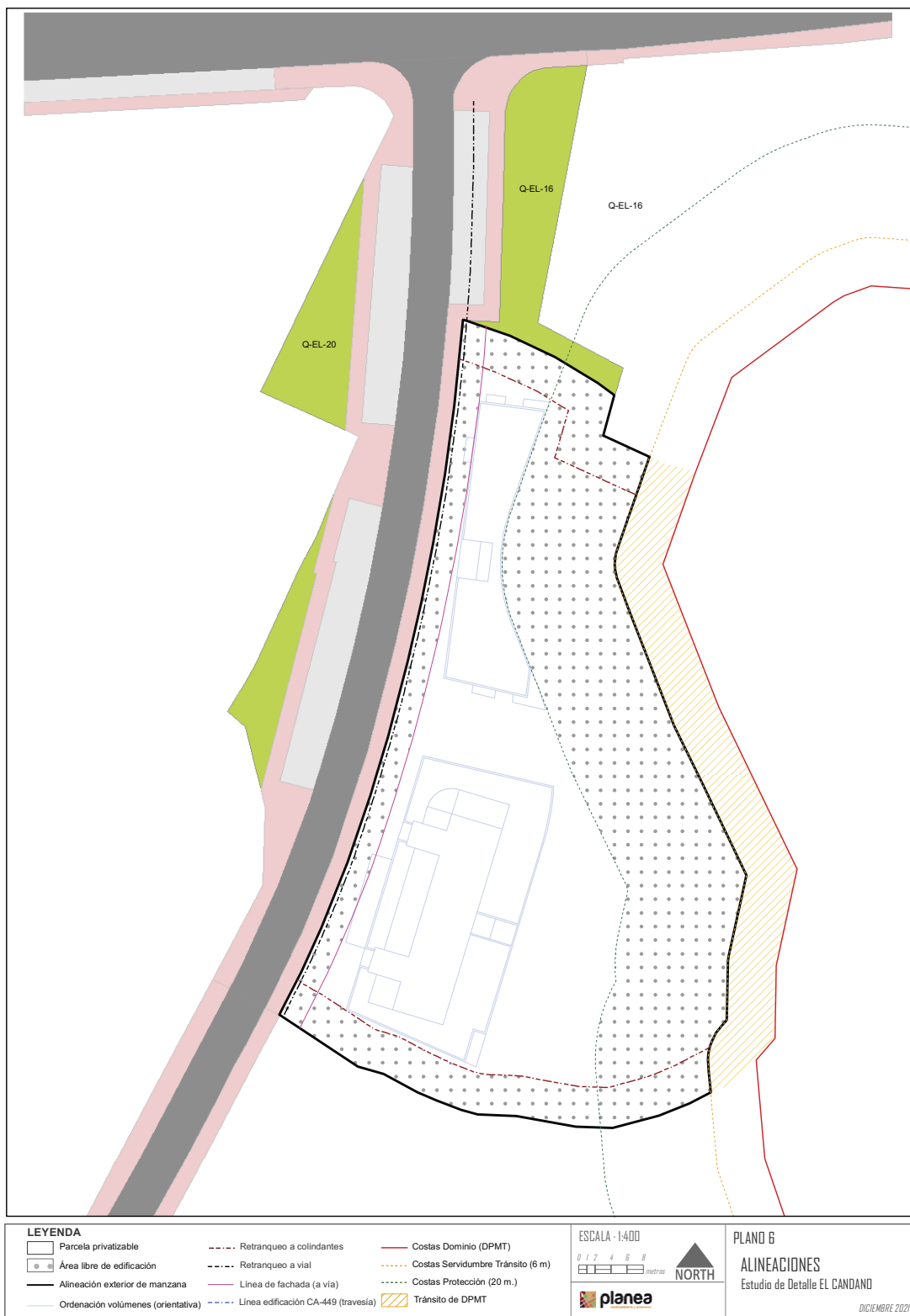
CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



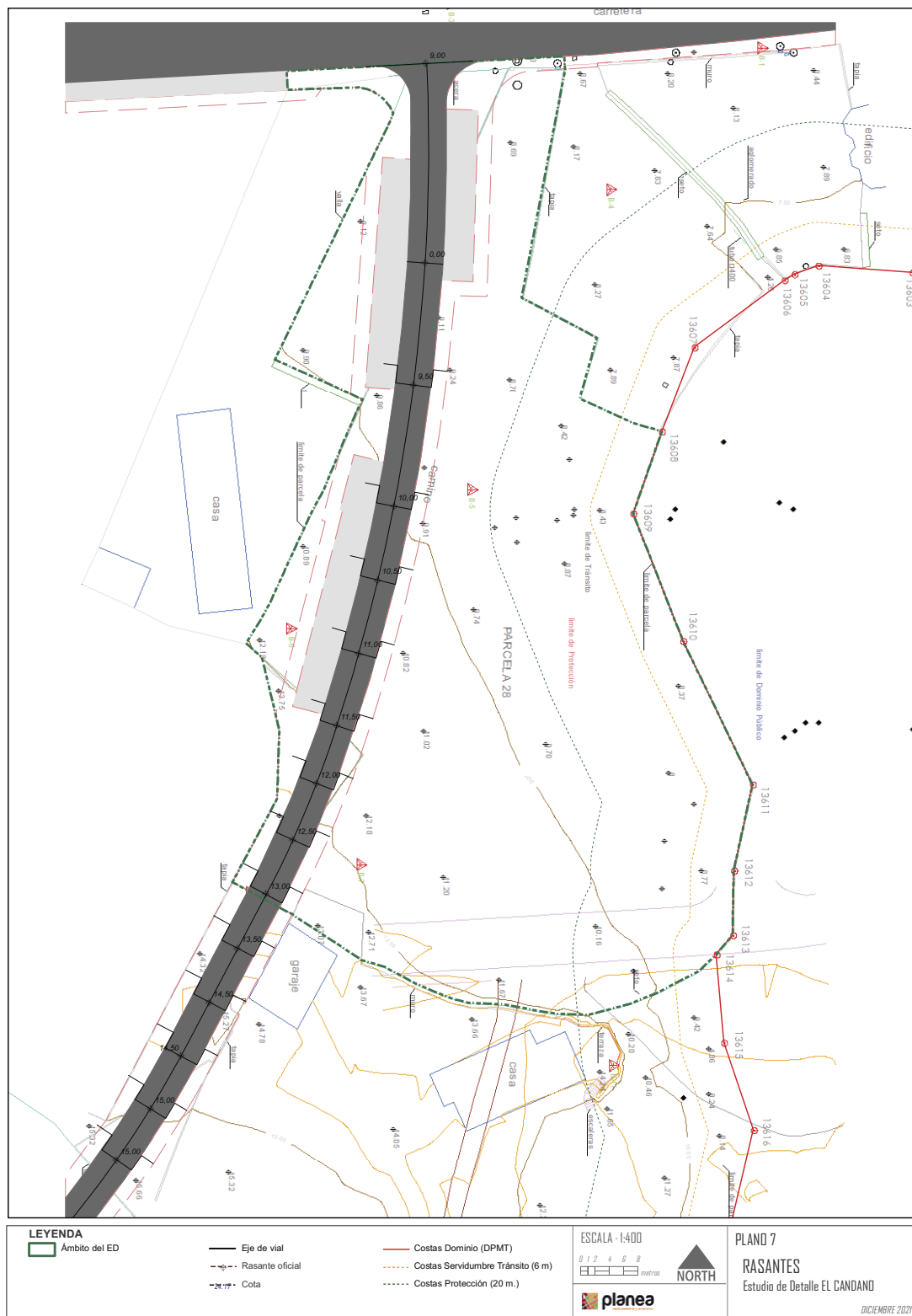
CVE-2022-1961

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



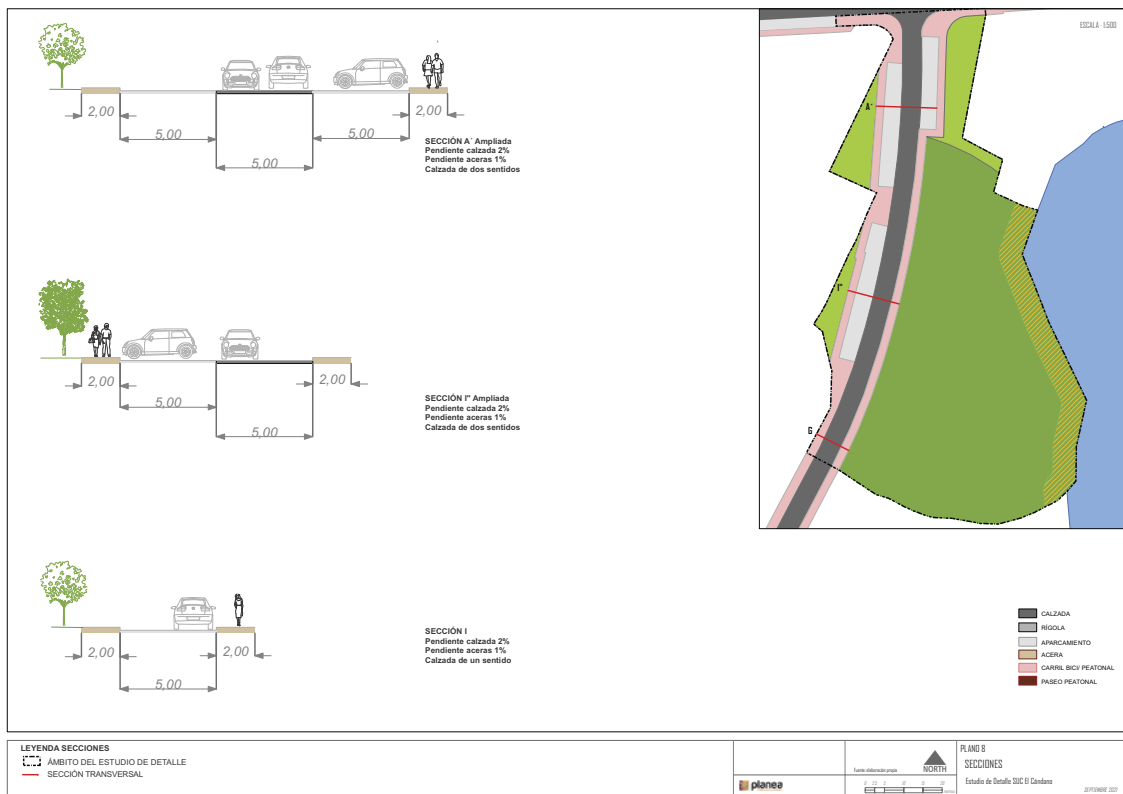
CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO

SECRETARÍA DE ESTADO DE MEDIO AMBIENTE

DIRECCIÓN GENERAL DE LA COSTA Y EL MAR

Demarcación de Costas en Cantabria

O F I C I O

S/REF.

N/REF. PLA01/22/39/0005 JOA/AJG

ASUNTO Informe sobre Estudio de Detalle de un
ámbito de suelo urbano consolidado en El Cándano
(Quejo), en el T.M. de Arnüero

SR. ALCALDE PRESIDENTE

AYUNTAMIENTO DE ARNÜERO

SIR

Con fecha 29.04.22 se ha recibido su solicitud de informe sobre el documento indicado en el asunto, suscrito el 15 de diciembre de 2021 por Rubén Vadillo Ibáñez, Guillermo González Álvarez, Sergio Sainz de la Maza Ruiz y Marta González Saro.

El documento se ha obtenido mediante descarga del portal web de transparencia del Ayuntamiento de Arnüero. Según la información disponible en el portal, el estudio de detalle ha sido aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 11.04.22.

El artículo 117.1 de la Ley de Costas establece que el órgano competente para la aprobación inicial de los planeamientos territoriales y urbanísticos que ordenen el litoral deberá enviar, con anterioridad a dicha aprobación, el contenido del proyecto correspondiente a la Administración del Estado para que este emita, en el plazo de un mes, informe comprensivo de las sugerencias y observaciones que estime convenientes.

Por otra parte, el artículo 227.4.b del Reglamento General de Costas, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, determina que los Servicios Periféricos de Costas emitirán los informes previstos en el artículo 117 de la Ley de Costas cuando se trate de Estudios de Detalle.

Examinado el Estudio de Detalle, se comprueba lo siguiente:

1. El Plan General de Ordenación Urbana de Arnüero fue aprobado el 30 de septiembre de 2013, y clasifica el ámbito denominado El Cándano como suelo urbano consolidado. El presente Estudio de Detalle, de iniciativa pública, se redacta con el objetivo de:
 - Completar la definición de las alineaciones y rasantes del vial público definido en el PGOU que atraviesa este ámbito, modificando la sección-tipo prevista en el PGOU (vial de sentido único) para que, en tanto se completa la ejecución del vial hasta la calle La Barrosa, permitir el doble sentido de circulación, con entrada y salida desde la avenida Juan Hormaechea hacia el ámbito del presente estudio de detalle.

CORREO ELECTRÓNICO

buzon-dccantabria@miteco.es

Página 1 de 3

C\ VARGAS, 53
SANTANDER 39071

Teléfono 942395800

CVE-2022-7361

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



- Definir las alineaciones de la edificación en la parcela catastral 6060328VP5166S0001HY respecto del citado vial, las fincas colindantes y las zonas de servidumbre definidas en la Ley de Costas (que afectan a la finca por su proximidad a la ribera de la ría de Quejo).
- 2. Los planos del Estudio de Detalle incorporan de forma sensiblemente correcta la línea de deslinde del dominio público marítimo-terrestre y los límites interiores de sus zonas de servidumbre de tránsito y de protección según el deslinde aprobado por Orden Ministerial de 30.11.06. El límite interior de la zona de servidumbre de protección se hace coincidir, en todo el ámbito, con la alineación que define el límite exterior del área de movimiento de las edificaciones.
- 3. La normativa del Estudio de Detalle no define el régimen de coordinación con la Ley de Costas ni, en concreto, las determinaciones aplicables a la zona de servidumbre de tránsito y la zona de servidumbre de protección.

A la vista de todo ello, se informa:

1. La posición de las edificaciones definida en el plano 6 se ajusta estrictamente al límite interior de la zona de servidumbre de protección. Ante esta posición de contigüidad, se recomienda un cuidadoso replanteo de las alineaciones próximas al citado límite para evitar su invasión en fase de ejecución (la cual constituiría una infracción tipificada en el artículo 90.i de la Ley de Costas). En todo caso, la superficie del ámbito afectada por la servidumbre de protección debe quedar excluida del área de movimiento de las edificaciones tanto por encima como por debajo de la rasante del terreno, y sin posibilidad de ocupar dicha zona con ningún elemento asociado a las mismas (aleros, vuelos, balcones...). Estas condiciones deben establecerse expresamente en la normativa del Estudio de Detalle, para su consideración en los correspondientes proyectos de edificación.

En la zona de servidumbre de protección, los usos que se definan en el correspondiente proyecto de urbanización deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley de Costas, y contar con autorización del órgano competente de la Comunidad Autónoma, según lo previsto en el artículo 49 del Reglamento General de Costas, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre.

2. La normativa del Estudio de Detalle debe expresar el régimen aplicable a la zona de servidumbre de tránsito, que no podrá ser objeto de cierres ni elementos que interrumpan la continuidad del tránsito público peatonal y de vehículos de vigilancia y salvamento.
3. Finalmente, el Estudio de Detalle debe justificar si se requiere o no la apertura de accesos públicos al mar en este ámbito de planeamiento para cumplir las determinaciones del artículo 28 de la Ley de Costas (que establece que, en suelos urbanos y urbanizables, los accesos rodados deberán estar separados entre sí, como máximo, 500 metros, y los peatonales, 200 metros).

El presente informe de observaciones y sugerencias se emite de conformidad con lo previsto en el artículo 117.1 de la Ley de Costas.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192



Una vez atendidas las indicaciones del informe, y antes de su aprobación definitiva, deberá remitirse un ejemplar completo del Estudio de Detalle, debidamente diligenciado, para la emisión del informe previsto en el apartado 2 de la citada disposición.

El Jefe de la Demarcación,
José Antonio Osorio Manso

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE ENTRAMBASAGUAS

CVE-2022-7257 *Información pública del expediente número 377/2022 de autorización para la rehabilitación de edificación existente en el barrio La Collada de Navajeda.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública, por periodo de QUINCE DÍAS, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, el expediente promovido por D. David Hernández García, para la rehabilitación de edificación existente en el barrio La Collada de Navajeda (polígono 31, parcela 260), sobre SUELO NO URBANIZABLE DE INTERÉS FORESTAL (NU-3), actual Suelo Rústico de especial protección.

- LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE QUEDA EXPUESTA DURANTE DICHO PLAZO EN LA SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DE ENTRAMBASAGUAS.

Entrambasaguas, 21 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

María Jesús Susinos Tarrero.

[2022/7257](#)

CVE-2022-7257

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2022-7253 *Información pública de expediente 2022/280 para proyecto de vivienda unifamiliar aislada en polígono 7, parcela 134 de Villacantid.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, se somete a información pública, por espacio de quince días, el expediente nº 2022/280, promovido a instancia de Ángel Luengo Gutiérrez para el proyecto de "vivienda unifamiliar aislada" en terreno rustico de Villacantid, polígono 7, parcela 134, Hermandad Campoo de Suso.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en las dependencias municipales.

Hermandad de Campoo de Suso, 16 de septiembre de 2022.

El alcalde

Pedro Luis Gutiérrez González.

2022/7253

CVE-2022-7253

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2022-7254 *Información pública de expediente 2022/272 para proyecto de vivienda unifamiliar aislada en polígono 48, parcela 84, de Proaño.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio, se somete a información pública por espacio de quince días, el expediente nº 2022/272, promovido a instancia de Ramón Alcocer Ojeda para el proyecto de "vivienda unifamiliar aislada", situada en suelo no urbanizable de Proaño, polígono 48, parcela 84, Hermandad Campoo de Suso.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en las dependencias municipales.

Hermandad de Campoo de Suso, 12 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Pedro Luis Gutiérrez González.

2022/7254

CVE-2022-7254

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE LIÉRGANES

CVE-2022-7392 *Información pública de expediente para construcción de vivienda unifamiliar aislada vinculada a explotación ganadera en el sitio El Chuzo. Expediente 452/2022.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.1.b) de la Ley 2/2001 de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, modificado por la Ley 2/2009 y su corrección de errores («Boletín Oficial del Estado» 198/2009 y BOC 149/2010 respectivamente), se somete a información pública, por periodo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el BOC, el expediente promovido por don Mario Cobo Fernández, para construcción de una vivienda unifamiliar aislada vinculada a explotación ganadera, en una parcela del sitio El Chuzo en Liérganes, con referencia catastral 39037A525000460000EH.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría de este Ayuntamiento de Liérganes.

Liérganes, 26 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Santiago Rego Rodríguez.

[2022/7392](#)

CVE-2022-7392

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE RIBAMONTÁN AL MONTE

CVE-2022-7448 *Información pública de expediente para construcción de vivienda unifamiliar en polígono 405, parcela 40 del barrio Villanueva, en Anero.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de JOSÉ AGUIRRE RUIZ, de autorización para construcción de VIVIENDA UNIFAMILIAR, en suelo rústico de Anero, sita en barrio Villanueva, en el polígono 405, parcela 40 (BUTARES), con referencia catastral: 39062A405000400000ST.

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, 23 de septiembre de 2022.

El alcalde,
Joaquín Arco Alonso.

2022/7448

CVE-2022-7448

AYUNTAMIENTO DE SAN MIGUEL DE AGUAYO

CVE-2022-7091 *Información pública de solicitud de autorización para la ejecución de solera hormigonada e instalación de manga de tratamientos en la parcela 905 del polígono 3. Expediente 141/2022.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 116.1 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública, por periodo de quince días, el expediente promovido por D. Alfonso Fernández Sainz para la ejecución de solera hormigonada e instalación de manga de tratamientos en la parcela 905 del polígono 3 del Catastro de Rústica del término municipal de San Miguel de Aguayo.

La documentación correspondiente se encuentra a disposición de los interesados durante el citado plazo en la Secretaría del Ayuntamiento de San Miguel de Aguayo en horario de oficina para que pueda ser examinado y, en su caso, se formulen las alegaciones que se estimen procedentes.

San Miguel de Aguayo, 15 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Eduardo Gutiérrez Osoro.

[2022/7091](#)

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

CVE-2022-7455 *Concesión licencia de primera ocupación de reforma de local a vivienda en calle Río Saja, 18 bajo. Expediente 795/2016.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 190.2 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio, en su redacción dada por la Ley 6/2010, de 30 de julio, se hace público que mediante Resolución de la Alcaldía de fecha 27 de septiembre de 2022 se ha otorgado licencia de primera ocupación a las obras de reforma de local a vivienda en la calle Río Saja, nº 18, bajo.

El citado acto pone fin a la vía administrativa. De conformidad con el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra el mismo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Santander. También se podrá potestativamente, de conformidad con el artículo 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, interponer recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo que se publica, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación en el BOC.

No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime procedente.

San Vicente de la Barquera, 27 de septiembre de 2022.

El alcalde,

Dionisio Luguera Santoveña.

2022/7455

CVE-2022-7455

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE CAYÓN

CVE-2022-7459 *Información pública de la aprobación inicial de la Modificación Puntual de suelo productivo en la Penilla (Expediente 2021/746). Expediente 2022/545.*

D^a Melisa Ceballos Rueda, secretaria interina del Ayuntamiento de Santa María de Cayón (Cantabria),

CERTIFICA:

Que le Pleno de la Corporación de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el 6 de septiembre de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo, expidiéndose la presente certificación a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, salvedad que se efectúa de conformidad con el art. 206 del R.O.F. y R.J., de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/86, de 28 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» 22/12/86):

1.- Aprobación Inicial de la Modificación Puntual de suelo productivo en la Penilla. (Expediente 2021/746).

Tras la lectura de la propuesta de Acuerdo por la secretaria municipal, la Sra. alcaldesa da la palabra a los grupos de la oposición.

Como no hay intervenciones se somete la propuesta a votación con el siguiente resultado: 9 votos a favor, emitidos por los miembros del grupo municipal popular y del partido regionalista y una abstención la de D. Cristian Vélez Humara.

Por lo tanto, dada la necesidad de realizar una modificación puntual de las Normas Subsidiarias Municipales para la obtención de espacio productivo definido como tal en la figura de planeamiento, dado que el espacio hasta ahora considerado sufre una serie de limitaciones sectoriales (inundabilidad) que imposibilitan su desarrollo. Antes estas circunstancias, se establece la necesidad de anular dicho espacio como tal y considerar la definición de otro en otro espacio municipal.

A la vista de los siguientes antecedentes:

DOCUMENTO	FECHA/N.º	OBSERVACIONES
Solicitud de incoación de expediente	16.11.2021	
Informe de los servicios técnicos municipales	23.11.2021	
Borrador de la modificación y documento ambiental estratégico	16.11.2021	
Informe de Ambiental Estratégico	13.05.2022	
Informes sectoriales previos a la aprobación inicial (Confederación Hidrográfica, Obras Públicas y Demarcación de Carretas del Estado)	15.02.2022 y 01.03.2022	
Informe propuesta de secretaría	29.08.2022	

CVE-2022-7459

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

y a la vista del resultado de la votación; el Ayuntamiento Pleno ACUERDA:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la modificación puntual de las Normas Subsidiarias Municipales.

SEGUNDO. Abrir un período de información pública durante cuarenta y cinco días, mediante anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria y en uno de los diarios de mayor difusión de la provincia. Durante dicho período quedará el expediente, a disposición de cualquier persona al objeto de que se puedan formular las sugerencias, observaciones y alegaciones que se estimen pertinentes.

TERCERO. Suspender el otorgamiento de las licencias de parcelación, edificación o demolición en el ámbito del nuevo suelo productivo afectado por la modificación.

CUARTO. Comunicar este Acuerdo de aprobación a la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma, a los Ayuntamientos limítrofes y al Registro de la Propiedad para su conocimiento y demás efectos pertinentes.

QUINTO. Trasladar este Acuerdo junto con la documentación de que conste la modificación de las Normas a la Comisión Regional de Urbanismo, así como a la Autoridad Ambiental, para su conocimiento y constancia.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se expide la presente certificación, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa.

Santa María de Cayón, 19 de septiembre de 2022.

La alcaldesa,

Pilar del Río Ruiz de la Prada.

2022/7459

CVE-2022-7459

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-2022-7244 *Anuncio de dictado de resolución sobre una Modificación No Sustancial de la Autorización Ambiental Integrada AAI/020/2006 otorgada como consecuencia de la solicitud de modificación del punto de toma de muestras del vertido.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Cantabria 17/2006 de Control Ambiental Integrado, y en virtud del Artículo 31.1 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de la citada Ley de Cantabria 17/2006, la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, a propuesta del Servicio de Impacto y Autorizaciones Ambientales, ha emitido la resolución que a continuación se detalla, indicándose que la misma se encuentra insertada en la página web

<https://www.cantabria.es/web/subdir-control-ambiental/modificaciones-no-sustanciales-a-instancia-de-parte>

— Resolución sobre una modificación no sustancial de la autorización ambiental integrada AAI/020/2006 MOD.04/2020 de la empresa Teknia Ampuero, SL, como consecuencia de la solicitud de modificación del punto de toma de muestras del vertido.

Santander, 20 de septiembre de 2022.

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

2022/7244

CVE-2022-7244

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7364 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024.*

Código 39001065011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024, suscrito por la Comisión Negociadora el 20 de mayo de 2022, integrada por las personas designadas por la Asociación empresarial ADISHORECA y la Vid en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos CCOO y UGT en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2022-7364

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMBOTELLADO Y COMERCIO DE VINOS,
LICORES, CERVEZAS Y BEBIDAS DE TODO TIPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
CANTABRIA, PARA EL PERIODO 2020 A 2024.**

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Preamble.-El presente convenio colectivo es suscrito por la Federación de industria de CCOO y la Federación de servicios, movilidad y consumo de UGT, en representación de la parte social, y por la Asociación de Empresarios de embotellado de vino y distribución de HORECA de bebidas y alimentación de Cantabria (ADISHORECA Y LA VID CANTABRIA), en representación de la parte empresarial.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad de embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo que radican y desarrollan su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria. También será de aplicación a aquellas empresas que, teniendo su sede principal fuera de Cantabria, tengan en esta Comunidad alguna delegación o centro de trabajo que dependa de la misma.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del sector del embotellado y comercio al por mayor y distribución de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo, con las excepciones que puedan existir para altos cargos y personal extra convenio recogidas en pactos individuales.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

Independientemente de su firma y registro, este convenio tendrá una vigencia de 5 años, iniciando la misma el día 1 de enero de 2020 y finalizando el día 31 de diciembre del año 2024.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

La denuncia del presente convenio se realizará automáticamente para su revisión el día 1 de julio de 2024, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del nuevo convenio a partir de esa fecha y fijando un plazo máximo de negociación de 18 meses a partir de la misma fecha.

Finalizado el plazo de negociación pactado sin haber llegado a un acuerdo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación mientras no se firme uno nuevo que lo sustituya.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIONES.

Las mejoras económicas de carácter voluntario establecidas por las empresas no serán objeto de revalorización y podrán quedar absorbidas y compensadas por las que se establecen en este convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual.

No obstante, la absorción no será superior al 15% del incremento o diferencia salarial (salario base y plus de convenio), en relación al convenio vencido.

II. CONTRATACIÓN E INGRESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- CONTRATACIONES ESTABLES.

Contratos indefinidos.

Los contratos de trabajo que ofrezcan las empresas tendrán, con carácter general, la consideración de contratos indefinidos, sin perjuicio de las necesidades de contratación temporal que puedan presentarse que se ajustarán a las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Conversión en indefinidos de contratos temporales.

Para la cobertura de nuevos puestos de trabajo y para la provisión de vacantes, las empresas darán prioridad a aquellas personas trabajadoras con contratos temporales a las que ofrecerán la conversión de los mismos en contratos indefinidos.

Contrato fijo discontinuo

Será el que se concierte para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos otros trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Criterios por los que debe regirse el llamamiento.

Las personas trabajadoras serán llamadas por orden de antigüedad en la prestación de trabajo dentro de su categoría profesional, pudiendo aquellas en caso de incumplimiento de llamada por la empresa reclamar en procedimiento de despido, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que la persona trabajadora tuviera conocimiento de la falta de convocatoria. La persona trabajadora tendrá un plazo de 3 días para incorporarse a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 7.- CONTRATACIONES DE DURACIÓN DETERMINADA. MODALIDADES.

Contratos de duración determinada: Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Estos contratos se formalizarán por escrito.

Contratos temporales por circunstancias de la producción. Aquellos que se formalicen para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad podrán tener una duración máxima de doce meses.

Aquellos que se formalicen para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida podrán concertarse en un máximo de 90 días en cada año natural independientemente del número de contratos que se formalicen cada uno de esos días. Estos 90 días no podrán utilizarse de forma continuada.

Contratos para la sustitución. Estos contratos solo podrán ser utilizados para cubrir bajas por enfermedad de personas con derecho a reserva de puesto de trabajo y para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas. En ambos casos, se indicará expresamente en el contrato el nombre

de la persona sustituida, su puesto de trabajo y la causa de la sustitución. Este contrato se formalizará por escrito.

Plan de Empleo y estabilidad en la contratación.- Igualmente atendiendo a la especificidad y evolución del sector, las partes convienen establecer un plan de Empleo interno que dé estabilidad a los puestos de trabajo y evite prácticas de competencia desleal por costes salariales. En razón a lo anterior, y para establecer porcentajes de fijeza, se calculará como referencia de plantilla existente en la empresa, el número de persona trabajadoraes dados de alta en Seguridad Social en el mes de Diciembre de 2004.

Las empresas disponían desde la publicación del convenio colectivo 2005-2007 en el BOC, hasta el día 30 de noviembre de 2005, para que el porcentaje de persona trabajadoraes fijos indefinidos alcanzase el 82%. Tal porcentaje se mantendrá en el futuro.

Empresas de nueva creación deberán adecuar sus plantillas de tal manera que a los 8 meses de su constitución deberán tener al menos un 70% de su plantilla con personas trabajadoras contratadas con carácter indefinido, y un 82 % de la plantilla a los 18 meses de inicio de la actividad.

Al considerarse esta cláusula un plan de estabilidad de empleo en el sector, y obligar de forma genérica y porcentual, y no personalizada, a la conversión de contratos temporales en indefinidos o contratos iniciales indefinidos, las empresas podrán utilizar, en caso de existir, las subvenciones que establezca el Gobierno de Cantabria sin que esto suponga exclusión a efectos de solicitud.

Cláusula de Penalización: En caso de incumplimiento de los porcentajes de empleo fijo establecidos en el párrafo anterior, la empresa infractora deberá abonar a las personas trabajadoras a las que rescinda el contrato una indemnización de 14 días de salario por año de servicio o su parte proporcional.

Lo anteriormente señalado no impide que la persona trabajadora pueda reclamar ante la Jurisdicción Social competente en contra de la rescisión de contrato, ni que la empresa pueda demostrar la naturaleza temporal propia de un contrato.

Contratos de formación en alternancia.

La retribución no será inferior al 80% el primer año y al 90% el segundo año de los salarios que para las categorías objeto de formación figuran en la tabla salarial del convenio. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

Las categorías profesionales en las que se podrá realizar contratos de formación son: Ayudante de Laboratorio, Oficiales Administrativos, Viajantes y Oficiales de 1ª, 2ª, y 3ª.

Este contrato se formalizará por escrito.

Contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada.

Se remite en su regulación a la legislación vigente y se formalizará por escrito. La retribución no será inferior al 80% respecto de la establecida en este convenio para cada grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contratos a tiempo parcial. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato. Este contrato se formalizará por escrito.

Las personas trabajadoras se entenderán contratadas a tiempo parcial cuando presten servicios un número de horas al día, a la semana o al mes inferior a otra persona trabajadora a tiempo completo comparable, de acuerdo con la jornada de trabajo establecida en la empresa.

Atendiendo a la especificidad de este sector, las personas trabajadoras y la empresa podrán pactar, siempre por escrito, y cuando el contrato sea fijo indefinido, un número de horas complementarias de hasta un 30% de la jornada establecida en el contrato suscrito. En todo caso la suma de las horas ordinarias pactadas inicialmente y de las complementarias no podrá superar el 75% de la jornada establecida en este convenio.

Para el ejercicio de este cupo de horas complementarias las empresas deberán preavisar a las personas trabajadoras con una antelación de 10 días naturales.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. Estos últimos contratos se ajustarán en su temporalidad a los requisitos establecidos en el presente convenio.

Contratos de relevo. - Aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite. El citado contrato de relevo se regirá, en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 8.- PERIODO DE PRUEBA.

La duración del periodo de prueba en los contratos fijos indefinidos no podrá exceder de seis meses para las personas con categoría de técnicos titulados ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

La duración del periodo de prueba en los contratos de carácter temporal no podrá exceder de los siguientes días:

- Para los contratos temporales suscritos con una duración superior a 6 meses: 30 días naturales.
- Para los contratos temporales suscritos con una duración inferior a 6 meses: 20 días de periodo de prueba para todas las categorías profesionales, excepto para las categorías de personal administrativo que será de 30 días naturales.

El contrato de formación en alternancia no tendrá periodo de prueba. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional podrá tener un periodo de prueba máximo de un mes de duración.

ARTÍCULO 9.- PREAVISO DE FIN DE CONTRATO.

Las personas trabajadoras con contratos temporales de al menos 6 meses de duración, (contabilizando para el ello el contrato inicial y las posibles prórrogas) tendrán derecho a que la empresa les preavise de la extinción del contrato con al menos 15 días de antelación.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Así mismo, se les facilitará una propuesta de finiquito, donde se deberán recoger los conceptos adeudados (días trabajados, partes proporcionales de pagas extras, posibles vacaciones, atrasos de convenio etc.) a fin de que la persona trabajadora pueda cotejarlo si lo considera oportuno.

ARTÍCULO 10.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Dadas las concretas características de las funciones a realizar por las distintas categorías profesionales existentes en el sector, y para favorecer la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el presente convenio realizarán los contratos temporales de forma directa pudiendo hacer uso de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal únicamente para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de bajas por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad común por el tiempo que dure dicha situación.

ARTÍCULO 11.- SUCESIONES DE EMPRESAS

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de la anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

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

III. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PRESTACIONES

ARTÍCULO 12.- SALUD LABORAL.

En todas las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá como función la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas entre 6 y 49 personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se crea la figura del Delegado de Prevención, cargo que ocupará necesariamente el Delegado de Personal, o se elegirá de entre y por los Delegados de Personal, con las competencias y funciones establecidas legalmente.

En las empresas de al menos dos ó más personas trabajadoras, y donde no exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre los mismos a un delegado de seguridad, quién en ningún caso tendrá atribuido un crédito horario por el desempeño de sus funciones y competencias.

Este Delegado de Seguridad, tendrá las siguientes competencias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de Riesgos Laborales.

- El Delegado de Seguridad viene obligado a guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, y en particular sobre la información que sobre la salud del resto de las personas trabajadoras pudiera conocer por razón de su cargo. Así mismo el Delegado de Seguridad, en empresas de menos de 6 personas trabajadoras o donde no exista representación legal de los trabajadores, tendrá derecho a realizar un curso básico de formación no superior a 12 horas.

Estudio sobre siniestralidad en el sector. A lo largo de la vigencia de este convenio por la Comisión Paritaria del convenio colectivo se realizará un estudio del estado actual de siniestralidad del sector y se establecerán, en caso de necesidad, líneas generales de abordaje de los supuestos de siniestralidad más graves o de mayor índice de reincidencia.

Al mismo tiempo se comprobará y realizará un seguimiento de la formación en riesgos laborales del sector. Se proporcionará formación a nuevas personas trabajadoras designadas o nuevos delegados de personal y en todo caso a aquellas personas trabajadoras que lo precisen.

ARTÍCULO 13.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, hospitalización con independencia de la contingencia, y enfermedad comun diagnosticada como crónica las empresas complementarán las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o Mutua hasta alcanzar el 100% del salario real de las personas trabajadoras desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 12 meses.

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se aplicará la siguiente escala:

- Personas trabajadoras sin bajas en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 100% del salario real desde el 5º día de baja hasta los 12 meses.
- Personas trabajadoras con una baja en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 90 % del salario real desde el 10º día de baja hasta los 12 meses.
- Personas trabajadoras con dos bajas en los 9 meses anteriores, complemento hasta el 85 % del salario real desde el 15º día de baja hasta los 12 meses.

Se entenderá por salario real a estos efectos la retribución íntegra por los conceptos de salario base de convenio, antigüedad y mejoras voluntarias, pero excluyéndose los incentivos, comisiones y conceptos indemnizatorios.

En los dos supuestos anteriores los complementos por incapacidad temporal se extinguirán cuando se extinga la relación laboral o, como máximo, llegado el plazo de 12 meses desde la fecha de la baja.

ARTÍCULO 14.- SEGURO DE ACCIDENTE Y PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO

Las empresas afectadas se comprometen a garantizar a la totalidad de la plantilla y por el período de vigencia del presente convenio un seguro de accidente a través de póliza contratada con una compañía aseguradora que cubrirá las 24 horas del día por un importe de 25.000 € por muerte y 30.000 € por incapacidad permanente en los grados de Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

En la misma póliza de seguro de accidente, o en póliza aparte, se garantiza que la familia de la persona trabajadora fallecida, sea por enfermedad o accidente, tendrá derecho a un subsidio, que cobrará de una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad de salario que estuviera percibiendo aquella.

ARTÍCULO 15.- REVISIÓN MEDICA.

Las empresas ofrecerán un reconocimiento médico específico anual a todas sus personas trabajadoras a través del Servicio de Prevención externo contratado para vigilar la salud de aquellas. Este reconocimiento médico específico es voluntario para la persona trabajadora.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para la mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 16.- CLASIFICACIONES Y FUNCIONES DEL PERSONAL.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, quedarán incluidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, en alguno de los siguientes grupos profesionales.

No obstante, la organización que se recoge a continuación no conlleva que se deban cubrir todos los puestos descritos si la estructura de la empresa no lo precisa.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección y análisis de producto.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Encargado/a General.
- Inspector/a.
- Enólogo/a.
- Encargado/a de laboratorio
- Ayudante de laboratorio.
- Contrato de formación de 2º año.
- Contrato de formación de 1º año.

ENCARGADO/A GENERAL.- Persona que está al frente de un establecimiento o que ostenta la dirección superior de varias sucursales de la empresa.

INSPECTOR/A.- Persona que efectúa, coordina y supervisa con plena responsabilidad la labor de corredores, viajeros y otros agentes de ventas. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ENÓLOGO/A.- Persona que tiene titulación y conocimientos relativos a la elaboración de los vinos.

ENCARGADO/A DE LABORATORIO.- Persona que con conocimientos de enología realiza con responsabilidad plena los trabajos encomendados al laboratorio.

AYUDANTE DE LABORATORIO.- Persona que con mínimos conocimientos técnicos auxilia al encargado/a de laboratorio y al enólogo/a.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los persona trabajadoraes encargados de su desarrollo. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Jefe/a Administrativo de 1ª.
- Jefe/a Administrativo de 2ª.
- Oficial 1ª Administración.
- Oficial 2ª Administración
- Auxiliar administrativo.
- Contrato de formación de 2º año
- Contrato de formación de 1º año.

JEFE/A ADMINISTRATIVO 1ª.- Persona que ostenta con plenas facultades la dirección de las funciones administrativas de una empresa.

JEFE/A ADMINISTRATIVO 2ª.- Persona que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones de la empresa, con personal a sus órdenes. Se asimilan a esta categoría los Contables.

OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN.- Persona que realiza trabajos de administración, con iniciativa propia y plena responsabilidad.

OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN.- Persona que realiza funciones administrativas de una de las secciones de la empresa en las que se puede dividir el trabajo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Persona que con conocimientos generales auxilia a los oficiales administrativos.

GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto.

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

Puestos de trabajo que lo integran:

- Encargado/a.
- Jefe/a de ventas.
- Viajante autoventa-preventa
- Oficial de 1ª, conductor/a-repartidor/a.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Peón especialista.
- Contrato de formación de 2º año.
- Contrato de formación de 1º año.

ENCARGADO/A DE VENTAS.- Persona que con conocimientos técnicos adecuados a su función dirige un establecimiento o sección, bajo la directa dependencia de la empresa.

JEFE/A DE VENTAS.- Persona que tiene a su cargo la dirección de las operaciones y los criterios conforme a los cuales deben realizarse las ventas de una empresa. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

VIAJANTE.- Persona que realiza, según ruta previamente señalada, los viajes para ofrecer los artículos de la empresa y elaborar los pedidos de los mismos. Será de libre designación de la empresa y está podrá fijarle unos cupos de ventas mínimos bien en cifra de ventas o en número de unidades, de acuerdo entre ambas partes.

Es la persona que realiza funciones de captación de clientes, para lo que debe tener un amplio conocimiento de las clases de mercancías objeto de venta, conocimiento y/o experiencia en el sector y en el mercado. Debe comprobar la fiabilidad del cliente que capte sin que por ello responda del resultado de la venta. Se encarga de la venta de mercancías a clientes, emisión y cobro de facturas, según el caso. Puede establecer rutas nuevas de clientes, previo conocimiento y autorización de la empresa. Sus tareas consisten en operaciones con dificultad de grado medio-alto, puede seguir un método preciso o el que considere mas adecuado para el ejercicio de sus funciones. Su grado de autonomía es alto.

Deberá poseer carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehiculo con el que se trabaje.

Conocimiento de grado medio de informática y de enología, y con demostración de capacidad de relación interpersonal.

AUTOVENTA.- Es la persona que realiza funciones de venta de mercancía a clientes, concerta y cierra la operación, realiza emisión y cobro de facturas, según listado y ruta previamente entregado por la empresa. Puede realizar también funciones de captación de nuevos clientes y cerrar las ventas previa autorización de la empresa. Entrega la mercancía que transporta, a diferencia del preventa. Sus funciones consisten en operaciones y tareas con dificultad de grado medio, siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con una autonomía de grado medio

Poseerá carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehiculo con el que se trabaje.

Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

PREVENTA.- Es aquella persona que realiza funciones previas de recogida de información sobre ventas a clientes para poder ser traspasadas posteriormente a las tareas de reparto. Consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas, con autonomía de grado bajo o medio para la ejecución de sus funciones. Puede realizar funciones de emisión y cobro de facturas según criterios previamente establecidos por la dirección de la empresa.

Dispondrá de vehiculo proporcionado por la empresa, o vehículo propio y carné de conducir tipo B.

Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

OFICIAL 1ª- CONDUCTOR REPARTIDOR.- Es la persona que poseyendo el carné de conducir adecuado a la clase y tipo de vehículo que conduce y con conocimientos profesionalmente probados, realiza las funciones de transporte de la mercancía y reparto de la misma a clientes con los que previamente la empresa ha concertado la venta. Puede realizar tareas de cobro de facturas pendientes con el cliente al que reparte. Realiza tareas sencillas de grado medio y de esfuerzo físico, siguiendo instrucciones específicas y previamente determinadas, con escaso grado de autonomía.

Poseerá carné de conducir tipo B ó C 1 en función del peso del vehículo con el que se trabaje. Conocimiento sencillo y a nivel usuario de informática.

Equivalencia a categorías profesionales de las nuevas definiciones de competencias y tareas a la tabla salarial.

Todas las personas que desarrollen funciones en las que es preciso el carné de conducir tipo C1 por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Primera.

Todas las personas que desarrollen funciones en las que sea preciso el carné de conducir tipo B por el peso del vehículo utilizado, tendrán la categoría equivalente a Oficial de Tercera u Oficial de Segunda.

OFICIAL 2ª VENTAS.- Personas que realizan trabajos propios de un oficio -conductores, mecánicos, etc.-. Serán oficiales de 2ª quienes trabajen con iniciativa propia según el grado de capacidad en la realización de su cometido.

OFICIAL 3ª VENTAS.- Persona que realiza trabajos propios de un oficio -conductores, mecánicos, etc.

PEON ESPECIALISTA.- Persona que realiza trabajos concretos y determinados que precisan cierta práctica en su ejecución, sin constituir un oficio.

GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios generales.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

Puestos de trabajo que lo integran:

- Capataz
- Peón almacén.
- Contrato formación 2º año
- Contrato formación 1º año
- Limpieza.

CAPATAZ.- Persona que, con conocimientos técnicos adecuados a su función, dirige el trabajo de los peones, peones especialistas y personas que tengan contrato de formación.

PEON ALMACÉN.- Operario mayor de 18 años que hagan labores para cuya realización se requiera un predominante esfuerzo físico.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas para alcanzar la necesaria capacitación profesional en su segundo año de contratación. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO.- Persona que realiza funciones básicas para alcanzar la necesaria capacitación profesional. Realizará tareas que consisten en operaciones sencillas siguiendo un método de trabajo preciso e instrucciones específicas con total grado de dependencia. Pueden requerir esfuerzo físico y no precisa una formación profesional específica (salvo la exigida para cada puesto de trabajo en prevención de riesgos laborales) aun cuando pueda ser necesario un periodo de adaptación.

No es preceptivo poseer carné de conducir.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Personas que se ocupan de la limpieza de los locales de la empresa.

V. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 17.- RETRIBUCIONES.

Se establece y garantiza a lo largo de los 5 años de vigencia de este convenio colectivo para todos y cada uno de los grupos profesionales y las categorías profesionales adscritas, los siguientes incrementos salariales:

Año 2020: sin revisión sobre 2019.

Año 2021: 3% de incremento sobre tablas 2020, sin pago de atrasos.

Año 2022: 3% de incrementosobre tablas de 2021, con efectos a 1 de enero.

Año 2023: 3% de incremento sobre tablas de 2022, con efectos a 1 de enero.

Año 2024: 3% de incremento sobre tablas de 2023, con efectos a 1 de enero.

Se adjuntan e incorporan como parte del convenio las tablas salariales provisionales de cada año.

Cláusula de revisión salarial: Incremento adicional anual del 30% de la diferencia entre el porcentaje anual pactado (3%) y el dato del IPC real a 31 de diciembre de cada año, con un tope máximo en relación con el dato del IPC del 6%, con pago de atrasos cada año pero sin actualización de tablas.

Al finalizar la vigencia del convenio, a las tablas salariales provisionales del año 2024 se le aplicarán los porcentajes revisados de los años 2022 a 2024.

ARTÍCULO 18.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días cada una, antes de los días 20 de los meses julio y diciembre, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de las citadas pagas extraordinarias será de carácter anual.

ARTÍCULO 19.- PAGA DE VIÑAS

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una gratificación extraordinaria, de 30 días cada una, en el mes de septiembre de cada año natural, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, complemento de permanencia y plus convenio. El devengo de esta paga será de carácter anual.

Las empresas de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras o con su representación legal podrá prorratear mensualmente esta paga extraordinaria.

ARTÍCULO 20.- COMPLEMENTO DE PERMANENCIA.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio hubiesen generado una antigüedad igual o superior a tres trienios consolidarán la misma y no se generarán nuevos tramos de antigüedad. La cantidad que resulte por este concepto pasará a denominarse complemento de permanencia. Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base que se pacte en el futuro.

Este complemento de permanencia se abonará también con motivo de las vacaciones anuales de la persona trabajadora y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como complemento de permanencia.

ARTÍCULO 20.BIS.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio no hayan devengado una antigüedad máxima de tres trienios y las personas de nueva contratación devengarán, en concepto de complemento de antigüedad, hasta un límite máximo de tres trienios a razón de un 6% del salario base de convenio vigente en cada momento, para cada uno de ellos.

Este complemento de antigüedad se generará de acuerdo con el siguiente calendario:

- Al cumplir los tres años de incorporación a la empresa: 6% del salario base de convenio.
- Al cumplir los seis años de incorporación: 12% del salario base de convenio.
- Al cumplir los nueve años de incorporación: 18% del salario base del convenio.

Dicho complemento no podrá ser absorbible ni compensable y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base que se pacte en el futuro.

Este complemento de antigüedad se abonará también con motivo de las vacaciones anuales de la persona trabajadora y las dos pagas extras reguladas en los artículos 19 y 20 del presente convenio.

Este complemento de antigüedad será incompatible con el complemento de permanencia recogido en el artículo anterior de tal manera que una misma persona trabajadora no podrá percibir los dos complementos de forma simultánea.

ARTÍCULO 21.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Las personas con categoría de cajeros y repartidores que habitualmente realizan funciones de pago o cobro percibirán la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales anexas en concepto de quebranto de moneda siempre que no tengan otro tipo de compensación por esta función.

También tendrán derecho a percibir este concepto en la parte proporcional que les corresponda por sus funciones, aquellas persona trabajadoras que las desempeñen con carácter excepcional y no habitual.

Billetes falsos: A cada persona trabajadora, con la categoría de cajero o repartidor, se le proporcionará un instrumento de verificación de la licitud de los billetes que le sean entregados. Este instrumento podrá ser un lápiz de detección de billetes falsos o similar, que permita la verificación en el lugar físico de la entrega de los billetes.

Robo de mercancías: las empresas dispondrán que los vehículos de reparto tengan sistemas o medios de seguridad que impidan en lo posible el robo de mercancías. En caso de que los vehículos no dispongan de estos sistemas o medios de seguridad, la persona trabajadora no será responsable económicamente más que de la cantidad fijada mensualmente por quebranto de moneda, siendo la empresa quién sufra el importe superior.

ARTÍCULO 22.- DIETAS.

Durante la vigencia del convenio se acuerdan para las personas que desempeñen las funciones de conductores y ayudantes, las cantidades en concepto de dietas (comida, cena, pernocta y desayuno) que se adjuntan a las tablas salariales para cada año de vigencia.

Se mantiene el mejor derecho de las personas trabajadoras en aquellas empresas que lo superen mediante la modalidad de gastos-pagos. Asimismo, se utilizará la modalidad de gastos-pagos, para las personas que realicen funciones de conductor repartidor en el término municipal de Santander.

ARTÍCULO 23.- PLUS DE TRANSPORTE

El valor del plus de transporte queda establecido:

para el año 2020: 5,30 € brutos
para el año 2021: 5,46 € brutos
para el año 2022: 5,62 € brutos
para el año 2023: 5,80 € brutos
para el año 2024: 5,97 € brutos.

Se percibirá por día efectivo de trabajo y con presencia física en el puesto de trabajo. La ausencia de medio día supondrá la pérdida del 50% del plus de transporte de dicho día.

ARTÍCULO 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las personas que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 20% del salario base de su categoría profesional y en proporción al tiempo nocturno realizado. Este complemento se aplicará sobre el precio de la hora de trabajo de salario base y por cada hora que se realice en horario nocturno.

El cálculo del complemento por hora nocturna trabajada se realizará con la siguiente formula: salario base año/jornada año x 20%. Ejemplo:

- Salario base año 2021: 12.023,25 € / 1.764 horas = 6,82 € hora salario base;
- Importe del complemento: precio hora x 20% = 1,36 €;
- Precio por hora nocturna trabajada = 8,18 euros.

ARTÍCULO 25.- ABONO DE ATRASOS.

De ser aplicable la cláusula de revision salarial, las empresas abonarán los atrasos correspondientes a cada año en la nómina del mes de marzo del año siguiente.

ARTÍCULO 26.- ROPAS DE TRABAJO.

Las empresas entregarán anualmente, dentro de los seis primeros meses del año, dos buzos y dos pares de botas, y al personal de reparto la ropa de agua necesaria para su trabajo, consistente en chubasquero y botas de agua. Asimismo facilitarán guantes al personal de carga y descarga.

Las empresas de forma voluntaria podrán entregar el uniforme que estimen oportuno o según tengan establecido por organización interna.

En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos por todas las personas trabajadoras que, como condición más beneficiosa a la expresada, tengan establecida las empresas.

ARTÍCULO 27.- PREMIO DE VINCULACIÓN.

Toda persona trabajadora, al cumplir los 25 años de servicio en la empresa, tendrá derecho por tal motivo a la percepción de una paga consistente en una mensualidad del salario base y plus convenio. Igualmente, al cumplir los 30 años de antigüedad percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones. Y al cumplir los 35 años de antigüedad, percibirá otra mensualidad en idénticas condiciones.

ARTÍCULO 28.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión paritaria del Convenio y a la representación legal de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del Consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

VI. JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 29.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo establecida para el personal afectado por este convenio y por toda la vigencia del mismo será la 1.764 horas año.

Cada empresa fijará un calendario laboral para distribuir la jornada anual en jornada diaria a desarrollar de lunes a viernes, sin superar cada uno de los años citados el número máximo de horas anuales establecido.

Se respetarán las mejores condiciones que existan y se mantendrán las pactadas durante la vigencia del presente convenio en cada caso.

Si como consecuencia de la distribución de la jornada en un año, se generase un exceso de horas, podrán acumularse al disfrute del periodo de vacaciones que tenga cada persona trabajadora. Esta acumulación de horas no podrá disfrutarse durante los meses de julio, agosto y diciembre salvo acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora.

ARTÍCULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Con el fin de potenciar al máximo la contratación y el empleo en este sector de embotellado y comercio de vinos, queda suprimida la realización de horas extraordinarias de carácter habitual salvo los casos y supuestos que se regulan en el presente artículo.

Solo podrán realizarse horas extraordinarias, como consecuencia de la prolongación de las jornadas establecidas en el presente convenio, en las siguientes categorías profesionales y periodos:

- a) Para los y las conductores-repartidores: las que se motiven como consecuencia del tráfico de reparto en los meses de julio, agosto y diciembre.
- b) Para los y las embotelladores las realizadas en los meses de julio, agosto y diciembre de cada año natural.

Estas horas extraordinarias serán compensadas preferentemente con tiempo de descanso, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo ser disfrutadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, excepto pacto expreso entre las partes para que éste descanso se pueda acumular a las vacaciones reglamentarias. En este caso se compensarán por un tiempo equivalente a hora y tres cuartos por cada hora extra realizada.

En caso de ser compensadas en dinero este tipo de horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Fuera de los supuestos anteriores, para cubrir las necesidades de exceso de trabajo de las empresas para el resto de categorías profesionales y periodos de tiempo, que darían lugar a la realización de horas extraordinarias, ambas partes convienen que se contratará a nuevas personas trabajadoras con la modalidad de contrato indefinido como fijos discontinuos y a tiempo parcial.

ARTÍCULO 31.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará treinta días de vacaciones, de los cuales veintidós serán laborales de lunes a viernes.

Las vacaciones podrán disfrutarse libremente en cualquier época del año excepto en el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto y durante el mes de diciembre, periodos en los que las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de siete días consecutivos, de los que cinco serán laborables, previo acuerdo con la empresa en función de las necesidades del servicio.

Si la persona persona trabajadora solicitase los 7 días de vacaciones en el periodo de julio, agosto o diciembre y la empresa se lo denegase, aquella será compensada con dos días más de vacaciones adicionales o 185 euros.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos mitades, excepto acuerdo al respecto entre la empresa y el persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción o paternidad (artículo 48, apartados 4, 5 y 7 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 corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el párrafo anterior que imposibilite su disfrute, en todo o en parte, dentro del año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar las vacaciones que le resten una vez finalice dicho periodo de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

En todo caso, a la vista del impacto que el disfrute de dos periodos de vacaciones en el mismo año natural pueda tener sobre la organización interna del trabajo de la empresa, la fijación del nuevo periodo de vacaciones deberá realizarse de manera compatible con el calendario de vacaciones que se fije para ese año para el resto de la plantilla.

En caso de desacuerdo se establecerá el disfrute por parte de la empresa, con independencia de que la persona trabajadora pueda impugnarlo ante los Tribunales de lo Social.

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá asusentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación. En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Cinco días laborables, en caso de fallecimiento del cónyuge.
- c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros el plazo será de 4 días.
En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización de los familiares antes descritos, y en caso de concurrencia con otras personas trabajadoras que tengan el mismo derecho, esta licencia podrá ser ejercida de forma discontinua previo aviso y justificación a la empresa.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- d) Dos días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Hasta un máximo de 4 horas en un día laborable, por asuntos de justificada urgencia y en los que la persona trabajadora tenga que intervenir de forma personal, (renovación del D.N.I., renovación del carnet de conducir).

A los efectos de ejercicio de las licencias retribuidas señaladas anteriormente que hagan referencia a la esposa y/o familiares consanguíneos, tendrán la misma consideración las personas denominadas Parejas de Hecho.

Las licencias comprendidas en los apartados b), c) y d) del presente artículo comenzarán a disfrutarse a partir del primer día laborable tras el hecho causante.

Las licencias comprendidas en los apartados c) y d), salvo para el supuesto de fallecimiento, podrán ser disfrutadas en días alternos siempre y cuando persista el hecho causante que dio lugar a la misma y lo permitan las necesidades del servicio.

VII. DESARROLLO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 33.- PLANES DE ACCION POSITIVA.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de

condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

ARTÍCULO 34.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente que el papel del sector privado de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo tiene un alcance limitado en el conjunto de la población activa, pero como sector avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo sectorial las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

ARTÍCULO 35.- PLANES DE IGUALDAD.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas de menos de 50 personas. En estos casos podrán implantarse planes de igualdad que faciliten la conciliación de la vida profesional y personal si por mutuo acuerdo de la dirección de las empresas y la representación legal de los trabajadores, si la hubiere o, en su defecto, con el personal de la misma, deciden por co-responsabilidad asumir la igualdad de oportunidades como fundamento de la mejora de la empresa. En este supuesto, la representación legal de los trabajadores participará en la forma y modo establecido en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida

la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en este sector. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas de este sector.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Igualmente podrá ser utilizado por aquellas empresas que no teniendo obligación legal de efectuar los planes deseen realizarlos de forma voluntaria.

CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal de los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones, sin que la muestra sea exhaustiva sino meramente enunciativa:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas, así como los datos del registro de retribuciones.

OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada y conciliación de la vida familiar, y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de mujeres trabajadoras con relación al de hombres trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, en los casos en que sean necesarios, utilizando los medios que la Administración ponga a su disposición,
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las persona trabajadoraas.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las persona trabajadoraas, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

ARTÍCULO 36.- DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

A pesar de que el sector no da empleo a un alto número de mujeres trabajadoras, ambas partes consideran que debe potenciarse su contratación y, atendiendo a la singularidad de este hecho, convienen expresamente los siguientes derechos.

- a) Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario.
- b) No podrá ser despedida por razón o con causa a su embarazo y/o en el periodo de lactancia.
- c) Rige la prohibición absoluta de realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo y periodo de lactancia.
- d) Se deberá obligatoriamente proceder al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin que ello pueda suponer merma de retribución, categoría o derecho a reincorporarse a su puesto anterior una vez finalizaron las causas que dieron lugar a ello.
- e) Queda prohibido el trabajo en horario nocturno o en turnos durante el embarazo o período de lactancia.
- f) Tendrá derecho a obtener permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, siempre que tales clases coincidan con el horario de su

jornada laboral habitual, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado g) del artículo 32 de este convenio.

- g) Con independencia de la edad y como prevención ante situaciones de riesgo, la mujer tendrá derecho a un reconocimiento ginecológico siempre que ella voluntariamente así lo pidiera. Las empresas podrán concertar estos servicios con instituciones o entidades que se dediquen a prevenir el cáncer de mama o similares.

ARTÍCULO 37.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR LACTANCIA.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- **Opción de ausencia:** A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción:** A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- **Opción de reducción acumulada:** A acumular el tiempo total de reducción de jornada disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción acumulada por periodos:** Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras para el disfrute de estos permisos retribuidos, las personas interesadas deberán poner en conocimiento de la empresa si desean acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que optan, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de aquellas a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, las personas trabajadoras serán repuestas en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuvieran con anterioridad a la reducción de jornada.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

ARTÍCULO 38.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES.

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de cómo mínimo un octavo y como máximo el 50% de la jornada establecida en el presente convenio.

Tendrá el mismo derecho quién 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 no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho el empresario, atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambas personas trabajadoras, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria y atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y que no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso a la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, las discrepancias surgidas serán resueltas por la Jurisdicción social.

ARTÍCULO 39.- REDUCCIONES DE JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

Las personas trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas, tendrán derecho a la elección del turno en que desean ejercitar este derecho, concretando el horario del turno elegido de forma ininterrumpida, en atención a la organización de turnos existentes en la empresa.

La alteración de este sistema será posible siempre que se dé el mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

ARTÍCULO 40.- AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Las personas trabajadoras, previa solicitud a la empresa y posterior justificación de la causa alegada, podrán disponer de hasta siete días laborables (seguidos o alternos) al año de licencia sin retribución. Este tiempo de licencia sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 25 persona trabajadoras: 1 persona.
- Centros de 26 a 50 personas trabajadoras: 2 personas.
- Centros de más de 50 personas trabajadoras: 3 personas.

Esta licencia no podrá disfrutarse en los meses de julio, agosto y diciembre, salvo pacto expreso entre empresa y persona trabajadora.

VIII. MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 41.- ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL (CONTRATO DE RELEVO)

Siempre que la persona trabajadora haya cumplido los requisitos establecidos en la Ley General de Seguridad Social, tanto los de edad como de cotización, para poder acceder a la jubilación a tiempo parcial contributiva, podrá solicitar de la empresa la realización de los contratos precisos para acceder a esta jubilación parcial.

Para ello, la persona trabajadora, con una antelación prevista mínima de tres meses antes de la fecha en que desee jubilarse, tendrá la obligación de notificar a la empresa su voluntad de acceso a la jubilación parcial y los términos de tiempo y duración en que desea realizar el contrato a tiempo parcial, que con este motivo debe suscribirse. La empresa dispondrá de estos tres meses para realizar la búsqueda de la persona con la que tendrá la obligación de suscribir el contrato de relevo simultáneo al contrato a tiempo parcial que facilite la jubilación parcial.

Por tanto, las obligaciones anteriores establecidas para empresas y personas trabajadoras lo serán a efectos de que se lleve a cabo la jubilación parcial. No obstante lo anterior, mediante mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora jubilada parcial, podrán pactar la acumulación del tiempo trabajado de esta última en una determinada época del año y la fecha de inicio en que se puedan suscribir los contratos a tiempo parcial y contrato de relevo. Igualmente por medio de mutuo acuerdo se establecerán los términos de tiempo y duración del contrato a tiempo parcial.

El contrato de relevo podrá celebrarse con una persona desempleada o con una persona trabajadora de la empresa que tuviera un contrato por tiempo determinado, y su duración se ajustará a lo regulado en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 42.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora dentro de las categorías del mismo grupo profesional y atendiendo a las titulaciones académicas y experiencia profesional de aquella.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones de categorías inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación legal de los persona trabajadoraes.

ARTÍCULO 43.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO.

Cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas se notificará a la representación legal de los persona trabajadoraes o, en su defecto, a las personas trabajadoras directamente afectadas, la modificación sustancial de sus condiciones laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 44.- DESPIDOS OBJETIVOS.

Cuando se trate de despidos conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores, la empresa abrirá un periodo de negociación y consulta con la representación legal de los trabajadores, quien ostentará la condición de parte interesada en la tramitación de los despidos.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 30 días naturales, o de quince días naturales en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, y deberá versar sobre las causas motivadoras de los despidos y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

En los procedimientos de despido objetivo individual, por las causas reguladas en el artículo 52.c) del Estatuto de los trabajadores, la representación legal de los trabajadores será informada y formará parte de la negociación anteriormente señalada pero no ostentará la condición de parte interesada en el procedimiento.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PÉRDIDA TEMPORAL DEL CARNÉ DE CONDUCIR**ARTÍCULO 45.- FALTAS Y SANCIONES.**

Faltas. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa u ocasionase un accidente a otras personas trabajadoras, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causar justificada.

Faltas graves. Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a otra persona trabajadora, bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que ésta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando este supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.
7. La desobediencia a la dirección de la empresa que disculpe o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por aquella.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa. Incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. El fraude en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a la empresa como a otras personas trabajadoras o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometido fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.
6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con otras personas trabajadoras.
12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre.
13. El acoso sexual tanto físico como psicológico realizado a cualquier otra persona trabajadora siempre que ocurra en el ámbito disciplinario de la empresa. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
14. Promover acciones u omisiones que originen acoso moral o psicológico sobre otra persona trabajadora en el centro de trabajo.

Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las faltas y sanciones de las empresas serán las recogidas en el texto refundido de la Ley 5/2000 de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

ARTÍCULO 46.- RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

1.- Toda persona trabajadora que en su puesto de trabajo desempeñe tareas que impliquen la conducción de vehículos propiedad de la empresa que se vea privada de su permiso de conducir deberá comunicar este hecho a la empresa, de forma inmediata y por escrito, y aquella acusará recibo de esta comunicación.

2.- La pérdida del carné de conducir como consecuencia de una condena en sentencia firme por la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico, cuando éste se produzca en tiempo de trabajo y con un vehículo propiedad de la empresa, conllevará la extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora.

3.- La pérdida del carné de conducir como consecuencia de una condena en sentencia firme por la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico, si éste fuese cometido con un vehículo privado fuera del tiempo de trabajo conllevará, a criterio de la persona trabajadora, o bien la suspensión de su contrato de trabajo de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, o bien una situación de excedencia sin sueldo con reserva de puesto de trabajo, en ambos casos por el tiempo que transcurra hasta que la persona condenada recupere definitivamente su carné de conducir.

4.- La pérdida provisional del carné de conducir como consecuencia de sanción o sanciones administrativas no extinguirá la relación laboral. Durante el tiempo de pérdida del carné de conducir, la empresa asignará a la persona afectada otro puesto de trabajo de la misma u otra categoría profesional inferior, si hubiere vacante y la persona estuviera capacitada para su desempeño, recibiendo el salario correspondiente a la nueva categoría que ocupe. Si no hubiere vacantes adecuadas o si la persona trabajadora no estuviera capacitada para su desempeño, la empresa concederá una excedencia voluntaria sin sueldo, hasta la recuperación del permiso para conducir, con reserva de puesto de trabajo y respetando todas las condiciones laborales vigentes en el momento de inicio de la excedencia.

5.- Con carácter general, la empresa propietaria de los vehículos será la responsable frente a terceros de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, según los supuestos generales de imputación de responsabilidad cubiertos por los seguros obligatorios de los vehículos. En su caso, la persona conductora del vehículo podrá ser declarada responsable de los daños adicionales que no queden cubiertos por la responsabilidad empresarial asegurada.

6.- En los supuestos de responsabilidad civil derivada de delito por la comisión de delitos contra la seguridad del tráfico se estará a la responsabilidad que se declare en la correspondiente sentencia.

7.- Las multas de tráfico impuestas a la empresa por infracciones cometidas con vehículos de su propiedad durante la jornada de trabajo podrán ser repercutidas a las personas que conduzcan los vehículos en el momento de la infracción en los casos relacionados

directamente con hechos de la circulación y de la conducción, pero no podrán serlo en los supuestos relacionados con el estado de conservación del vehículo.

X.- DE LOS DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 47.- DERECHOS SINDICALES.

Las personas trabajadoras que ostenten los cargos de delegados de personal y miembros de comité de empresa disfrutarán de las garantías y atribuciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales por ellos utilizadas se podrán acumular, parte de las mismas, en uno o varios representantes sindicales hasta un total de 20 horas mensuales, con preaviso de quince días.

A los efectos del consumo de horas sindicales, no tendrán el carácter de tales las empleadas por los delegados de este sector que hayan sido nombrados por su respectiva central sindical como componentes de la comisión negociadora del convenio del sector y se disfrutarán sin límite en tanto dure su negociación.

Dichas horas serán acumulables de mes en mes.

XI. ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 48.- FORMACIÓN.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que sus efectos se desarrollarán en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias que conduzcan a la aplicación de dicho Acuerdo.

Las empresas vendrán obligadas a que el tiempo de formación correspondiente a prevención de riesgos laborales sea considerado como tiempo de trabajo efectivo. Igual trato recibirá la formación profesional que sea exigida por la empresa a la persona trabajadora.

Fuera de las anteriores situaciones, la persona trabajadora podrá disponer de los permisos necesarios para realizar exámenes, en formación reglada o en formación profesional que no le haya sido solicitada por la empresa, pero el tiempo no será considerado como trabajo efectivo. En estos casos la persona trabajadora deberá notificar a la empresa las ausencias y presentar justificante de la convocatoria de examen.

Las empresas asumen el compromiso de facilitar el acceso efectivo de las personas con contratos de duración determinada y con contratos fijos discontinuos a las acciones de formación adecuadas, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, para que puedan mejorar su cualificación en beneficio de su progresión y movilidad profesional.

ARTÍCULO 49.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria con las funciones que más adelante se citan. La comisión paritaria estará compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

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

La comisión paritaria del convenio tendrá como domicilio la calle Tres de Noviembre nº 38, de Santander, sede de la CEOE.

En sus reuniones, actuará como Secretario un vocal de la Comisión, nombrando para cada reunión, recayendo el cargo alternativamente, una vez entre los representantes sindicales, y otra, entre los representantes empresariales.

Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales en igual procedimiento.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas para dar traslado a la parte social, y que ésta actúe, si lo estima conveniente.
- e) Se crea expresamente una Comisión de Retribuciones dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, con el fin de resolver las divergencias posibles que pueda suscitar la aplicación del nuevo sistema implantado como complemento de permanencia. Igualmente la citada Comisión resolverá las discrepancias que puedan surgir con motivo de la aplicación de la paga de viñas.
- f) A instancia y acuerdo de las partes, mediar y/o conciliar en su caso y previo acuerdo de estas someter a arbitraje cuantas ocasiones y conflictos todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio, y previa audiencia de las partes
- g) En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes tras la finalización del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de 15 días laborables para pronunciarse. Caso de no alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Organismo para la resolución de conflictos laborales de Cantabria (ORECLA) y, en último término, al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.
- h) Todas las cuestiones relativas a la adaptación de la normativa legal que derive del desarrollo reglamentario de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y que tengan incidencia en este convenio.

Además de lo anterior se estará a lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ARTÍCULO 50.- ÓRGANO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes acuerdan que todos aquellos conflictos que sean legalmente susceptibles de someterse a mediación previa y que afecten a personas trabajadoras y a empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán con carácter previo al mecanismo de mediación y resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente.

ARTICULO 51.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación se incluye como Anexo al presente convenio un modelo de protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Lo que firmamos a los efectos oportunos en Santander a

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL ADISHORECA Y LA VID

FEDERACION DE INDUSTRIA DE DE COMISIONES OBRERAS CANTABRIA

FEDERACIÓN DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT

ANEXO I. MODELO DE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN LUGARES DE TRABAJO.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.2. El procedimiento de actuación.

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso.

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1.- COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la empresa. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa.

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conformamos, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, una persona trabajadora hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

9.Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10.Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- 1.Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- 2.Ignorar la presencia de la persona.
- 3.No dirigir la palabra a la persona.
- 4.Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- 5.No permitir que la persona se exprese.
- 6.Evitar todo contacto visual.
- 7.Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- 1.Amenazas y agresiones físicas.
- 2.Amenazas verbales o por escrito.
- 3.Gritos y/o insultos.
- 4.Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5.Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6.Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7.Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8.Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- 1.Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2.Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3.Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4.Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada y similares.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Presentación de queja o denuncia.

Activación del protocolo de acoso: plazo máximo, dos días laborables.

Expediente informativo: plazo máximo, diez días laborables.

Resolución del expediente: plazo máximo, tres días laborables.

Seguimiento: plazo máximo, treinta días naturales.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designa a (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es (INDICAR DIRECCIÓN DE CORREO). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en (INDICAR).

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso (INDICAR NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se preongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción

de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de la empresa procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (INDICAR NOMBRE) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se

remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de los trabajadores si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico y manteniéndose vigente de forma indefinida, sin perjuicio de su revisión cuando sea necesario.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4.- MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

I. Persona que informa de los hechos.

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa _____

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2021

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	1.035,43 €	298,06 €	1.333,49 €	20.002,40 €
Inspector	899,13 €	392,98 €	1.292,11 €	19.381,61 €
Enólogo	1.137,31 €	239,53 €	1.376,84 €	20.652,62 €
Encargado de laboratorio	1.035,43 €	298,06 €	1.333,49 €	20.002,40 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	27,84 €	12,25 €	40,09 €	18.240,42 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.137,31 €	239,53 €	1.376,84 €	20.652,62 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.035,43 €	298,06 €	1.333,49 €	20.002,40 €
Oficial 1º Administración	863,87 €	393,74 €	1.257,61 €	18.864,15 €
Oficial 2º Administración	848,47 €	379,06 €	1.227,53 €	18.412,91 €
Auxiliar Administrativo	833,03 €	328,37 €	1.161,40 €	17.420,99 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	29,47 €	12,93 €	42,40 €	19.291,80 €
Jefe de Ventas	1.137,31 €	239,53 €	1.376,84 €	20.652,62 €
Viajante	863,88 €	396,91 €	1.260,79 €	18.911,89 €
Oficial 1ª (salario/día)	28,30 €	12,98 €	41,28 €	18.780,99 €
Oficial 2ª (salario/día)	27,84 €	12,25 €	40,09 €	18.240,42 €
Oficial 3ª (salario/día)	27,65 €	11,50 €	39,15 €	17.813,92 €
Peón especialista (salario/día)	27,28 €	10,78 €	38,06 €	17.317,99 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	31,50 €	12,03 €	43,53 €	19.807,57 €
Peón (salario/día)	27,28 €	10,78 €	38,06 €	17.317,99 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	7,00 €	0,94 €	7,94 €	14.000,00 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	28,34 €
Plus Transporte	5,46 €
DIETAS	
comida	14,17 €
cena	13,08 €
pernocta	22,34 €
desayuno	3,27 €

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2022

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	1.066,50 €	307,00 €	1.373,50 €	20.602,48 €
Inspector	926,11 €	404,76 €	1.330,87 €	19.963,06 €
Enólogo	1.171,43 €	246,72 €	1.418,15 €	21.272,20 €
Encargado de laboratorio	1.066,50 €	307,00 €	1.373,50 €	20.602,48 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	28,67 €	12,62 €	41,29 €	18.787,64 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.171,43 €	246,72 €	1.418,15 €	21.272,20 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.066,50 €	307,00 €	1.373,50 €	20.602,48 €
Oficial 1º Administración	889,79 €	405,55 €	1.295,34 €	19.430,08 €
Oficial 2º Administración	873,92 €	390,43 €	1.264,35 €	18.965,30 €
Auxiliar Administrativo	858,02 €	338,22 €	1.196,24 €	17.943,62 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	30,36 €	13,31 €	43,67 €	19.870,56 €
Jefe de Ventas	1.171,43 €	246,72 €	1.418,15 €	21.272,20 €
Viajante	889,80 €	408,82 €	1.298,62 €	19.479,25 €
Oficial 1ª (salario/día)	29,14 €	13,37 €	42,52 €	19.344,42 €
Oficial 2ª (salario/día)	28,67 €	12,62 €	41,29 €	18.787,64 €
Oficial 3ª (salario/día)	28,48 €	11,84 €	40,33 €	18.348,34 €
Peón especialista (salario/día)	28,10 €	11,10 €	39,20 €	17.837,53 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	32,44 €	12,39 €	44,84 €	20.401,80 €
Peón (salario/día)	28,10 €	11,10 €	39,20 €	17.837,53 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	7,21 €	0,97 €	8,18 €	14.426,34 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	29,19 €
Plus Transporte	5,62 €
DIETAS	
comida	14,59 €
cena	13,47 €
pernocta	23,01 €
desayuno	3,37 €

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO IV TABLAS SALARIALES 2023

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	1.098,49 €	316,21 €	1.414,70 €	21.220,55 €
Inspector	953,89 €	416,91 €	1.370,80 €	20.561,95 €
Enólogo	1.206,57 €	254,12 €	1.460,69 €	21.910,37 €
Encargado de laboratorio	1.098,49 €	316,21 €	1.414,70 €	21.220,55 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	29,53 €	13,00 €	42,53 €	19.351,26 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.206,57 €	254,12 €	1.460,69 €	21.910,37 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.098,49 €	316,21 €	1.414,70 €	21.220,55 €
Oficial 1º Administración	916,48 €	417,72 €	1.334,20 €	20.012,98 €
Oficial 2º Administración	900,14 €	402,14 €	1.302,28 €	19.534,26 €
Auxiliar Administrativo	883,76 €	348,37 €	1.232,13 €	18.481,93 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	31,27 €	13,71 €	44,98 €	20.466,67 €
Jefe de Ventas	1.206,57 €	254,12 €	1.460,69 €	21.910,37 €
Viajante	916,49 €	421,08 €	1.337,58 €	20.063,63 €
Oficial 1ª (salario/día)	30,02 €	13,77 €	43,79 €	19.924,75 €
Oficial 2ª (salario/día)	29,53 €	13,00 €	42,53 €	19.351,26 €
Oficial 3ª (salario/día)	29,34 €	12,20 €	41,54 €	18.898,79 €
Peón especialista (salario/día)	28,94 €	11,44 €	40,38 €	18.372,65 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	33,42 €	12,77 €	46,18 €	21.013,85 €
Peón (salario/día)	28,94 €	11,44 €	40,38 €	18.372,65 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	7,43 €	1,00 €	8,42 €	14.859,14 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	30,06 €
Plus Transporte	5,79 €
DIETAS	
comida	15,03 €
cena	13,88 €
pernocta	23,71 €
desayuno	3,47 €

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO V TABLAS PROVISIONALES 2024

CLASIFICACION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES/DIA	TOTAL ANUAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO : Dirección y análisis de producto				
Encargado General	1.131,44 €	325,70 €	1.457,14 €	21.857,17 €
Inspector	982,51 €	429,41 €	1.411,92 €	21.178,81 €
Enólogo	1.242,77 €	261,74 €	1.504,51 €	22.567,68 €
Encargado de laboratorio	1.131,44 €	325,70 €	1.457,14 €	21.857,17 €
Ayudante de laboratorio (salario/día)	30,42 €	13,39 €	43,81 €	19.931,80 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración				
Jefe Administrativo de 1ª	1.242,77 €	261,74 €	1.504,51 €	22.567,68 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.131,44 €	325,70 €	1.457,14 €	21.857,17 €
Oficial 1º Administración	943,98 €	430,25 €	1.374,22 €	20.613,37 €
Oficial 2º Administración	927,15 €	414,21 €	1.341,35 €	20.120,28 €
Auxiliar Administrativo	910,27 €	358,82 €	1.269,09 €	19.036,38 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Comercial y reparto				
Encargado (salario/día)	32,21 €	14,13 €	46,33 €	21.080,67 €
Jefe de Ventas	1.242,77 €	261,74 €	1.504,51 €	22.567,68 €
Viajante	943,99 €	433,71 €	1.377,70 €	20.665,54 €
Oficial 1ª (salario/día)	30,92 €	14,19 €	45,10 €	20.522,50 €
Oficial 2ª (salario/día)	30,42 €	13,39 €	43,81 €	19.931,80 €
Oficial 3ª (salario/día)	30,22 €	12,57 €	42,78 €	19.465,75 €
Peón especialista (salario/día)	29,81 €	11,78 €	41,59 €	18.923,83 €
Contrato de formación 2º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
Contrato de formación 1º año	De acuerdo con lo establecido en el Art. 7 del Convenio			
GRUPO PROFESIONAL CUARTO: Almacén y servicios				
Capataz (salario/día)	34,42 €	13,15 €	47,57 €	21.644,27 €
Peón (salario/día)	29,81 €	11,78 €	41,59 €	18.923,83 €
PERSONAL DE LIMPIEZA (hora)	7,65 €	1,03 €	8,68 €	15.304,91 €

OTROS CONCEPTOS	
Quebrato de moneda (mensual)	30,97 €
Plus Transporte	5,97 €
DIETAS	
comida	15,48 €
cena	14,29 €
pernocta	24,42 €
desayuno	3,57 €

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7365 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, para el periodo 2020-2023.*

Código 39000572011984.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, para el periodo 2020-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 14 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONVENIO COLECTIVO **“GRAN CASINO DEL SARDINERO” S. A.**

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo, regirá en la Empresa GRAN CASINO DEL SARDINERO, S. A. (en adelante Casino), con domicilio en Santander, Plaza de Italia, nº 1.

Artículo 2º. PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes por parte de la empresa la sociedad GRAN CASINO DEL SARDINERO S.A., y por parte de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa. Las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

Las normas de este Convenio afectan a la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en la plantilla de personal del Casino, y representados por el Comité de Empresa que lo suscribe.

Asimismo estarán también comprendidos aquellos trabajadores/as que ingresen en la plantilla en lo sucesivo, dentro de cualquiera de las funciones profesionales recogidas en este Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, aquellas actividades referidas a servicios de cafetería, restaurante y sala de fiestas, que se regirán por lo dispuesto en el Convenio Regional de Hostelería de Cantabria.

Artículo 4º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2.020, y tendrá una duración y vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2.023.

Artículo 5º.- DENUNCIA O PRORROGA

El presente Convenio será prorrogable de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones pactadas en el Convenio, continuarán en tanto no se negocie y firme uno nuevo.

Artículo 6º - COMISION MIXTA

Cuantas dudas y divergencias surjan entre las partes obligadas, así como, las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, serán sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará integrada paritariamente por cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo, dos por cada parte, dos por parte de la Empresa y dos por parte de la Representación de los Trabajadores (uno del sindicato CCOO y otro del sindicato UGT), votando independientemente cada parte y adoptando sus acuerdos por unanimidad.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 72 horas de su solicitud y emitirá su dictamen en el plazo máximo de diez días. Una vez cubierto este requisito y previo a la solución de los posibles conflictos vía judicial o vía conflicto colectivo, huelga, etc.; se establece el cauce del ORECLA, como unidad de negociación obligatoria en cualquiera de los casos. Si resultase sin avenencia se estará en posibilidad de elevar el conflicto a cauces superiores.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de que la empresa pretenda acogerse al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Negociación con la Representación Legal de los Trabajadores
2. Comisión Paritaria del Convenio.
3. Mecanismos del ORECLA.

Para todos los mecanismos citados anteriormente se aportará la siguiente documentación:

Acreditación por medio de la contabilidad de la concurrencia de causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Plan de viabilidad para el período en que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y la repercusión real en la mejora global de la empresa.

La empresa, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, podrá proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo, así como cualesquiera otras de las previstas en el art. 82.3 del ET, cuando concurren las circunstancias recogidas en dicho precepto.

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores legitimada para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, previo desarrollo de un período de consultas no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores.

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

En caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia, las partes deberán someterla al proceso de mediación y, en su caso, de arbitraje voluntario previstos en el ORECLA (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales).

Artículo 7º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Expresamente se establece que todas las condiciones más beneficiosas individuales concedidas hasta ahora a las personas trabajadoras de la plantilla, se conservarán y mantendrán en el nuevo convenio, tanto si se tratan de condiciones de naturaleza personal, como derivadas del puesto de trabajo, o de las responsabilidades y consideraciones especiales del mismo, no pudiendo ser objeto de absorción o compensación.

Artículo 8º - JORNADA DE TRABAJO

- a) La jornada máxima semanal será de treinta y ocho horas y media, incluidos los descansos y excluida la hora de la cena. Se podrá ampliar la jornada hasta el máximo de 40 horas en temporada alta, que comprende la Semana Santa y el verano, (que a estos efectos se extiende desde el 15 julio al 31 agosto), la jornada semanal podrá ser de 40 horas respetando la jornada máxima diaria y el descanso entre jornadas. Las horas que resulten a compensar, respecto a la jornada habitual de 38,5 horas, se deducirán retrasando la hora de entrada al trabajo.
- b) Los días de descanso del personal sujeto al horario de juego serán consecutivos y rotativos entre los distintos días de la semana, de acuerdo con los cuadros de horarios que establecen la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores.

Se facilitará, siempre que sea posible a los matrimonios, los días de descanso y vacaciones en la misma fecha.

El personal podrá realizar cambio de días de descanso y horario, con la notificación a la Dirección, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, pudiendo acumular días de descanso ilimitados, trabajando como máximo doce días continuados.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- c) La empresa se compromete a tener personal suficiente para que se realice la jornada habitual de trabajo, sin necesidad de trabajar horas extraordinarias. Si en el supuesto de necesidad imprevisible, se tuviesen que trabajar horas extraordinarias, serán abonadas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) El personal de juego que cierra Caja, comenzará su jornada de trabajo una hora más tarde al día siguiente.
- e) La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores se comprometen a estudiar el recoger tiempo de mesa y descansos, sirviendo como base de negociación los tiempos que se vienen realizando en la actualidad, los cuales se respetarán durante la vigencia de este convenio.
- f) Los descansos diarios considerados como tiempo de trabajo efectivo, serán los habituales hasta la actualidad, siendo como mínimo de 20 minutos cada uno de ellos para el personal de juego y de media hora diaria como mínimo, salvo casos excepcionales para el resto del personal.

Artículo 9º.- NORMAS DE CARÁCTER GENERAL

a) La movilidad funcional dentro de cada Grupo Profesional, será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público, y la promoción integral del personal propio, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las personas trabajadoras.

b) La Dirección de la Empresa, podrá hacer uso de la MOVILIDAD FUNCIONAL para asignar funciones distintas a las personas trabajadoras, tanto superiores como inferiores y correspondientes a grupos profesionales distintos (Juego, Caja, Recepción Máquinas de Azar), siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

1.- Que el personal afectado, cuente con la correspondiente formación profesional al respecto.

2.- Que no vulnere la Ley de Juego.

3.- El personal que realice funciones de un puesto de superior salario al que le corresponde en atención al puesto que tuviera reconocido, tendrá derecho a percibir la retribución económica superior durante el desempeño de las mismas. Y si por necesidades de la actividad productiva, se destinase a una persona a tareas correspondientes a un puesto de inferior retribución al suyo, éste mantendrá la superior retribución.

Artículo 10º.- RECLAMACIONES

Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida formular a la Empresa cualquiera persona trabajadora podrán ser dirigidas a la Dirección por conducto de los Representantes Legales de los Trabajadores.

En el caso de no haber obtenido contestación en el plazo máximo de quince días, se reiterará directamente a la Dirección, la que contestará y resolverá la reclamación en el plazo de otros quince días.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Artículo 11º.- GRUPOS PROFESIONALES

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificarán en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideren homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. Y a su vez, los Grupos Profesionales, se subdividen en funciones profesionales. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

GRUPO I. JUEGO

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de la supervisión y dirección de los juegos en las mesas, de la apertura y cierre de las mismas y de realizar todas las operaciones necesarias para efectuar los juegos que existan o puedan existir en la sala de juego del Casino, cumpliendo con la normativa vigente en materia de juego.

Jefe/a de Sector A
Jefe/a de Sector B

Croupier A
Croupier B
Aspirante Croupier A
Aspirante Croupier B

GRUPO II. CAJA

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de efectuar todas las operaciones de cambios, cobros y pagos de dinero y fichas que se realizan en las Cajas del Casino, también intervienen en la apertura y cierre de las mesas de juego y efectúan la guarda y custodia de los fondos depositados en Caja.

Cajero/a A
Cajero/a B
Aspirante Cajero/a

GRUPO III. RECEPCION

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de toda la atención y necesidades de los clientes en su acceso y salida del Casino, asimismo realizan las funciones de admisión, acogida y guardarropía.

Recepcionistas / Fisonomistas A
Recepcionistas / Fisonomistas B
Aspirante Recepcionista / Fisonomista

GRUPO IV. MAQUINAS DE AZAR

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de toda la atención de los clientes dentro de la sala de máquinas, de la información, mantenimiento y limpieza de las máquinas de azar, y de hacer cumplir la normativa de la sala de máquinas.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Operador/a Máquinas A
Operador/a Máquinas B
Aspirante Operador/a Máquinas

GRUPO V. ADMINISTRACION

Las personas trabajadoras de este grupo se encargan de realizar las labores administrativas y contables derivadas de la actividad del Casino.

Administrador/a Jefe/a
Oficial de 1ª administración
Oficial de 2ª administración
Auxiliar administrativo/a
Personal de Telefonía
Operador/a Control de Accesos
Secretario/a de Dirección
Secretario/a
Servicios complementarios, comercial y relaciones públicas.

Artículo 12º.- PROMOCIONES Y ASCENSOS

La Empresa elaborará un sistema de promoción interna, para lo cuál se tomarán como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Haber superado de forma satisfactoria la Evaluación del Desempeño realizada de forma periódica, tomando como referencia un periodo de 2 años previo a la posible fecha de promoción. Se estima como satisfactorio el haber superado con un 75 % de éxito la puntuación en cada uno de los factores objeto de evaluación.
- b) Realización de los cursos de formación necesarios que capacite a las personas trabajadoras para poder realizar cualquier función del puesto de trabajo para el cual promociona.
- c) Se fija un máximo para todas las categorías de 4 años de permanencia excepto en las de Aspirante a Croupier B (Juego), Aspirante a Cajero/a (Caja), Aspirante a Recepcionista (Recepción), Aspirante a Operador/a de Máquinas (Máquinas de Azar), para las cuales, e indistintamente de la sección, se fija como tiempo máximo de permanencia 2 años a partir de su contratación con contrato de carácter indefinido, o 2 años y medio de antigüedad en la empresa.

Artículo 13º.- COBERTURA DE PLAZAS

INGRESOS.- Para el ingreso de nuevo personal se tendrá en cuenta:

1. Disposiciones generales sobre normas legales de colocación.
2. Lo que dice la legislación vigente.
3. Las normas especiales que dicte el Consejo de Administración.
4. En igualdad de méritos, tendrán preferencia quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones de carácter eventual, interino o por contrato de tiempo determinado. También tendrán derecho los hijos y los cónyuges de las personas trabajadoras jubiladas o fallecidas.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

5. Cuando se precise cubrir las plazas, la Empresa lo pondrá en conocimiento de los empleados para su posible opción a las mismas.

Artículo 14º.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los tiempos fijados en la siguiente escala:

- 15 días para el personal no cualificado.
60 días para el personal cualificado.

Una vez transcurrido el período de prueba, el personal que lo haya superado pasará a formar parte de la plantilla. El personal que no supere dicha prueba causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 15º.- EXCEDENCIAS

- a. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.
- b. Si al producirse la vacante por excedencia, no se cubre la plaza, una vez solicitado el reingreso, la persona solicitante se reintegrará en el mismo puesto, en el plazo de un mes, comunicándolo con dos meses de antelación antes de expirar el plazo.
- c. Si la plaza se cubre será mediante uno o varios contratos de trabajo temporales, hasta un máximo de tres años, reincorporándose a continuación a su puesto de trabajo la persona excedente. En caso de que a los tres años la persona excedente, no solicitase el reingreso, estará a lo dispuesto en el resto del artículo.
- d. Durante el tiempo que la persona excedente tuviera que esperar a que se produjera dicha vacante, podrá optar a otro puesto de trabajo, si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.
- e. En el caso de solicitar el reingreso al cumplir la excedencia, la Empresa estará obligada a admitir a la persona excedente en su anterior puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, con la misma categoría y salario que corresponda en el momento del reingreso.
- f. Si la persona excedente solicitase su reingreso y no hubiera vacante, deberá esperar a que dicha vacante se produzca, o podrá optar a otro puesto de trabajo si demostrase su capacidad, recibiendo el salario que corresponda a dicho puesto.
- g. La ocupación de otro puesto de trabajo no presupone la pérdida de derechos a ocupar la vacante de su puesto de trabajo primitivo, si se produjera la vacante.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- h. En el caso de designación de cargo público, político o sindical, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que fue elegido. Se reintegrará al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, ya que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si bien, deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de su mandato.
- i. Excedencia especial por embarazo: se prevé la posibilidad para aquellas personas que así lo soliciten una excedencia especial no retribuida durante la maternidad. Dicha excedencia solo se podrá solicitar si su disfrute se realiza con antelación al parto añadiendo este periodo al establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (16 semanas).

Artículo 16º.- VACACIONES Y COMPENSACION DE FESTIVOS

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días, pudiendo disfrutarlas en dos periodos.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones los días de Semana Santa (de miércoles a domingo), así como desde el 15 de Julio al 31 de Agosto.

El personal que por la naturaleza de su trabajo deba de trabajar en festivo tendrá derecho a 14 días de vacaciones en concepto de compensación por trabajar en festivo. Se disfrutará en dos semanas consecutivas, no dando lugar en ningún caso a ningún derecho compensatorio sobre días de descanso.

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, festivos, días de descanso, Incapacidad Temporal y Licencias retribuidas, las personas trabajadoras en tal situación tendrán derecho a la percepción de propinas de igual forma que el resto del año.

El día 24 de diciembre, el Casino cierra a efectos comerciales, a excepción de administración. Las personas trabajadoras que les coincida este día con su periodo de vacaciones, festivo o descanso semanal, tendrán derecho a un día a efectos compensatorios.

Artículo 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo y las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

- a. 17 días naturales por matrimonio.
- b. 5 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines. A partir del quinto día se podrá solicitar licencia no retribuida, durante todo el tiempo que dure la enfermedad o gravedad. La gravedad deberá justificarse de forma efectiva.
- c. 4 días por defunción de cónyuge, hijos, padres y hermanos.
- d. 1, 2 o 3 días por matrimonio de parientes hasta primer grado, según que la boda tenga lugar en la misma residencia de la persona trabajadora, dentro de la misma provincia o fuera de ésta. Para la boda de hermano de consanguinidad 1 día de permiso.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- e. 2 días naturales por cambio de domicilio.
- f. Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, previa justificación.
- g. 2 días por defunción de abuelos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y familiares hasta segundo grado, tanto consanguíneos como afines, sí es dentro de la provincia y cuatro en los demás casos.
- h. 1 día por defunción de tío consanguíneo.
- i. Todo el personal del Casino tiene derecho a 1 día, a lo largo del año, para asuntos de libre disposición. Este día ha de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, ni se podrán acumular a vacaciones, a un festivo o disfrutar entre días festivos, salvo que la Dirección del Casino muestre su conformidad. La Dirección del Casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Este día se considerará como licencia retribuida.

Artículo 18º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Todo el personal del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de hasta un mes al año, siempre que lo solicite como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación, salvo casos de urgencia, sin perjuicio de su posterior justificación.

Artículo 19º.- PROPINAS

La distribución del tronco de propinas se efectuará de la forma siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 28 del Reglamento de Casinos, el monto total de las propinas recaudadas en el Casino de Juego, estará destinado a abonar salarios y Seguridad Social. No obstante, con la autorización de la Comisión Nacional de Juego, en este Casino se hará el siguiente reparto, que se distribuirá mensualmente entre el personal de la Empresa, de acuerdo a las siguientes normas:

Se entiende por “Tronco de Propinas”, la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, junto a las propinas de recepción, caja y máquinas.

PROPINAS: El reparto se hará en periodos de un mes, desde el día 21 hasta el 20 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo:

- 63% para el personal
- 37% para la Empresa

El VALOR DEL PUNTO será el resultante de la fórmula establecida al efecto:

$= \frac{\text{Cuantía total de propinas a repartir entre los empleados}}{\text{Número total de puntos a repartir}}$
--

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Las personas trabajadoras con jornada parcial o reducida cobrarán en proporción a la jornada ordinaria completa.

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, el personal que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas.

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas se realizará conjuntamente con la nómina mensual.

Los Representantes Legales de los Trabajadores percibirán la cantidad de 300,51€ del Tronco de Propinas de la Empresa.

Asimismo, en el mes de diciembre de cada año, la Empresa hará entrega de la cuantía de 1.000€, con cargo a su porcentaje del tronco de distribución de propinas, a la Representación Legal de los Trabajadores. Este pago quedará condicionado a la justificación del empleo de dicha cuantía en la compra de cestas de Navidad para los empleados del Casino.

Artículo 20º.- SALARIOS

La empresa abonará para el año **2020**, los salarios establecidos en el **Anexo I**, que corresponden a un incremento del 0,5% sobre los salarios del año 2019. Para el año **2021** abonará los salarios establecidos en el **Anexo II**, que se corresponden a un incremento del 3,5% sobre el salario de 2020. Para el año **2022** abonará los salarios establecidos en el **Anexo III**, que se corresponden a un incremento del 3% sobre el salario de 2021. Por último, para el año **2023**, se actualizarán los salarios con un 3% sobre la tabla salarial de 2022, tal y como se establece en el **Anexo IV**.

Esta revisión salarial se aplicará sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus Asistencia y Puntualidad, Plus Transporte y Plus Mantenimiento.

Las cantidades que se hayan venido abonando a las personas trabajadoras cada año para alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento y que se vienen abonando bajo la denominación de Ajuste SMI, serán compensables y absorbibles con los incrementos salariales pactados.

El concepto denominado de Ajuste SMI se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente en cada momento. En caso de que alguna persona trabajadora perciba otras retribuciones no lo percibirán o sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

Dentro de los Grupos I, II, III y IV, la empresa se obliga a mantener una diferencia salarial de 300€ anuales, entre cada puesto de trabajo y su inmediato inferior dentro del mismo Grupo Profesional.

Los atrasos generados por la aplicación de las nuevas tablas salariales para estos años, se abonarán en el mes siguiente a la publicación de este convenio.

Artículo 21º.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para el año 2020 se establece un Plus de Asistencia y Puntualidad de 72,71 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en doce pagas: 75,26 euros al mes para el año 2021; 77,52 euros al mes para el año 2022; y 79,84 euros al mes para el año 2023.

1. La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 10,82 euros, la falta de dos días 22,24 euros y la falta de tres días la pérdida total del Plus.
2. Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 10,82 euros. Cuatro retrasos la pérdida de 22,24 euros y seis retrasos la pérdida total. A estos efectos se entenderá también como retrasos los que se produzcan al regreso de la hora de la cena.

No obstante, lo anterior, dicho Plus se abonará en caso de licencias obligatorias retribuidas y en vacaciones.

Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Para el año 2020 se establece un Plus de Transporte de 34,69 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en doce pagas: 35,90 euros al mes para el año 2021; 36,98 euros al mes para el año 2022; y 38,08 euros al mes para el año 2023.

Artículo 23º.- PLUS DE LABORES DE MANTENIMIENTO

Para el año 2020 se establece un Plus de Labores de Mantenimiento de 148,27 euros al mes repartido en catorce pagas, para el personal del Grupo IV que realice labores de mantenimiento.

En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en catorce pagas: 153,46 euros al mes para el año 2021; 158,07 euros al mes para el año 2022; y 162,81 euros al mes para el año 2023.

Artículo 24º.- PLUS CONVENIO CASINO

Dadas las especiales características de la actividad laboral de este Casino, se conviene un plus de convenio, cuya cuantía anual será de 300 € a percibir en 12 mensualidades, a razón de 25 € cada una. Esta cantidad será percibida proporcionalmente al tiempo trabajado, tanto en caso de incorporaciones o ceses como en caso de reducciones de jornada. Este Plus de Convenio Casino comprende y compensa expresamente cualquier complemento salarial que por razón de trabajo nocturno, así como turnicidad y cualquiera otra especialidad e incomodidad en el trabajo que puedan suponer, por lo que este plus lo percibirán aquellas personas con estas características especiales, aclarando que este plus no será percibido por aquellas que tengan turno fijo diurno.

Este plus se consolidará de forma indefinida, no estando sujeto a las actualizaciones que se produzcan en la tabla salarial.

Artículo 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de los salarios que figuran en las tablas salariales. (Salario base mensual)

Estas pagas extraordinarias se abonarán al personal antes del día 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 26º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida, que comprenda a todas las personas trabajadoras y que cubrirá eventos:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| a) Muerte natural | 12.020,24 euros |
| b) Incapacidad Profesional | 12.020,24 euros |
| c) Muerte por accidente | 24.040,48 euros |
| d) Muerte accidente de tráfico | 36.060,73 euros |

De igual manera, la Empresa suscribirá un Seguro de Responsabilidad Civil.

Artículo 27º.- UNIFORMES

La Empresa suministrará dos uniformes completos anualmente, a cada persona trabajadora. Asimismo, suministrará todas aquellas prendas en que se establezcan condiciones determinadas sobre su modelo o color.

Se establece la posibilidad del pago para aquellas personas que lo deseen, de la cantidad de 40 euros anuales, (por medio de un vale de compra), para la compra de un par de zapatos con las características de uniformidad establecidas por la dirección del casino. En estos casos, no se facilitarán los zapatos con la uniformidad.

Artículo 28º.- AYUDAS POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJO/A**Ayuda por matrimonio.**

Percibirán la cantidad de 300,51 euros, quienes contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

Ayuda por Nacimiento de hijo/a.

Sin perjuicio de los derechos que en cada caso reconozcan las Leyes al personal trabajador con ocasión de la maternidad o paternidad, se acuerda que percibirán la cantidad de 150,25 euros por el nacimiento de cada hijo/a, así como el complemento durante su baja maternal o paternal, que le garantice el cien por cien del salario correspondientes a su función profesional en la tabla salarial. Para ello, es necesario que tenga el período de carencia necesario y una antigüedad en la empresa superior a los 6 meses.

También tendrán derecho a la reducción durante nueve meses, de una hora en su jornada laboral, a partir de su reincorporación al trabajo una vez finalizada su baja maternal o paternal (este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen).

Artículo 29º.- ABUSO DE LA AUTORIDAD

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, a la Dirección de la Empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de sus Jefes/as inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por éstos o por sus compañeros/as de trabajo. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente y resolverá lo que proceda.

Artículo 30º.- PROPINAS DEL GUARDARROPA

Las propinas recaudadas en guardarropa entran a formar parte del tronco general.

Artículo 31º.- COMPLEMENTOS POR I.T.

La Empresa complementará, en caso de Incapacidad Temporal, las prestaciones de la Seguridad Social, en las cuantías y condiciones siguientes:

- a) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cuatro y el cinco por ciento, se complementará hasta el 100% del salario.
- b) Si la tasa de absentismo laboral mensual está entre el cinco y el seis por ciento, se complementará hasta el 87,50% del salario.
- c) Si la tasa de absentismo laboral mensual excede del seis por ciento, no se abonará ninguna cantidad.
- d) Si durante las vacaciones se produjesen períodos de IT, estos interrumpen el cómputo vacacional.
- e) Para el cálculo del tanto por ciento de absentismo no se tendrá en cuenta la baja por maternidad y riesgo durante el embarazo ni licencias retribuidas.
- f) Si un trabajador/a estuviese en situación de I.T. menos de QUINCE (15) días al año, percibirá el 100% del salario, independientemente del absentismo existente.
- g) Durante las situaciones de baja por accidente de trabajo, se complementará hasta el 100% del salario.
- h) Durante las situaciones de baja de I.T., accidente e intervención quirúrgica, que requieran hospitalización superior a dos días, se complementará hasta el 100% del salario.
- i) Durante las situaciones de baja por enfermedad grave y si las personas trabajadoras voluntariamente aportan un informe médico que justifiquen la gravedad de la misma, la Dirección de la Empresa valorará la posibilidad de complementar dicha baja hasta el 100% del salario.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 32º.- GARANTIAS SINDICALES

En lo estipulado en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, además de las siguientes:

- a) Cada Representante Legal de los Trabajadores dispondrá del crédito horario que legalmente les corresponda para el ejercicio de la acción sindical y laboral, dentro o fuera del centro de trabajo, no computándose a estos efectos las que se dediquen por iniciativa de la Empresa. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros y de un mes para otro, así como entre otros Representantes Legales pertenecientes al mismo sindicato.
- b) En el recinto del Casino, el Comité dispondrá de un local debidamente acondicionado, así como de un tablero de anuncios en lugar visible, en el que deberán figurar el TC-1 y el TC-2 de cotización a la Seguridad Social, cuadro de horarios, descanso semanal y diario, vacaciones, calendario oficial de fiestas, etc.

A efectos de cálculo del porcentaje de absentismo, solo se tendrá en cuenta el personal afectado por el presente Convenio.

Artículo 33º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para una eficaz y real consecución de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, sus normas de desarrollo, así como alcanzar mayores cotas de protección de la salud y prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, se considerará necesario crear la figura del Delegado/a de Prevención.

Dicha persona que necesariamente tendrá que formar parte de la Representación Legal de los Trabajadores, dispondrá del tiempo necesario para su formación y desarrollo de sus funciones. Este delegado, tendrá como principal misión velar por el cumplimiento la Ley 3 1/1995 de 8 de noviembre en el ámbito de la Empresa Gran Casino del Sardinero, así como incorporar los sucesivos avances de la Ley para su correcto desarrollo en la empresa.

Artículo 34º.- AYUDA A PERSONAS CON MINUSVALÍA PSÍQUICA

La Empresa aportará en un único pago anual, junto con la nómina del mes de septiembre, una cantidad equivalente a una mensualidad del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, sin prorrateo de pagas extras, a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocido un porcentaje de minusvalía de como mínimo un 33% por razones psíquicas.

Artículo 35º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES AL PERSONAL

La Empresa dispondrá de un fondo de maniobra de 18.030 euros (3.000.000.- Ptas.) anuales para hacer anticipos reintegrables a su personal, cuya cuantía máxima de concesión se fija en 1.202 euros anuales. El plazo máximo de amortización será de diez meses.

Artículo 36º.- COMPROMISO INGRESO NOMINA

La Empresa se compromete a tener ingresada la nómina el último día de cada mes, en el Banco domiciliado de cada persona trabajadora.

Artículo 37º.- CONTRATACIÓN

La contratación laboral que se realice en la Empresa se efectuará de acuerdo con la legislación laboral vigente.

La Empresa entregará una copia básica de todos los contratos que se efectúen, a los representantes legales de los trabajadores/as, siempre y cuando exista obligación de formalizarla.

Artículo 38.- FORMACION PROFESIONAL

Los Representantes Legales de los Trabajadores participarán en los planes de Formación Profesional que se efectúen en la Empresa.

Artículo 39.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL.

La empresa y la representación sindical tienen como objetivo prioritario contribuir a la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato a las personas trabajadoras en diversos aspectos, entre los que cabe destacar la provisión de puestos de trabajo, igualdad retributiva y en la utilización de un lenguaje no sexista

Además del cumplimiento del mandato legal establecido por la LO 3/2007 de 22 de marzo, las partes firmantes entienden que es preciso manifestar y mostrar su compromiso ético con la igualdad. Principio básico asumido por las partes en el ámbito de las relaciones laborales y de la responsabilidad social de la empresa.

El compromiso entre empresa y representación sindical tratará fundamentalmente de velar por:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual por medio de un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzca este tipo de situaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

NUEVO REPARTO DE PROPINAS

Si bien en el artículo 4 del presente convenio se establece como fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2020, a efectos de lo dispuesto en el artículo 19, referente al nuevo reparto del tronco de propinas, éste no será de aplicación hasta el mes siguiente a la publicación del convenio. Hasta dicho momento se mantendrá el anterior sistema de reparto de propina previsto en el convenio precedente.

En Santander a 14 de julio de 2022

Por la Empresa:

D. Carlos Sangil del Río

D. Angel Forján Bestilleiro

Dña. Teresa Castro Núñez

Por el Comité de Empresa

D. Eduardo Ruiz Vega

Dña. Mónica Fernández Marcos.

Dña. Ganna Alifanova

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2020

0,50%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.819,58	27.062,87	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.529,17	22.997,17	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.026,84	15.964,53	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	954,45	14.951,08	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	843,23	13.599,99	17,17	206,04
Aspirante Croupier B	45 puntos	734,65	13.300,00	118,85	1.426,17

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	954,45	14.951,08	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	843,23	13.599,99	17,17	206,04
Aspirante Cajero/a	45 puntos	734,65	13.300,00	118,85	1.426,17

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25 puntos	848,53	13.900,00	35,98	431,76
Recepcionista / Fisonomista B	25 puntos	816,75	13.599,95	48,05	576,60
Asp. Recepcionista / Fisonomista	25 puntos	721,39	13.300,00	134,31	1.611,77

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	848,53	13.900,00	35,98	431,76
Operador/a de Máquinas B		816,75	13.599,95	48,05	576,60
Asp. Operador/a Máquinas		721,39	13.300,00	134,31	1.611,77

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a	JORNADA DÍA: 12 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	1.992,44	29.482,89	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.449,86	21.886,80	0,00	0,00
Oficial de 2ª		906,70	14.282,57	0,00	0,00
Aux. Administración		721,39	13.300,00	134,31	1.611,77
Personal de Telefonía		916,51	14.419,96	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		721,39	13.300,00	134,31	1.611,77
Secretario/a Dirección		1.461,93	22.055,79	0,00	0,00
Secretario/a		1.195,16	18.321,00	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	72,71	872,56
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	34,69	416,23
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	148,27	2.075,84
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2021

3,50%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.883,26	27.999,57	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.582,69	23.791,57	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.062,78	16.512,79	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	987,85	15.463,87	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	872,74	13.852,24	0,00	0,00
Aspirante Croupier B	45 puntos	760,36	13.300,00	85,09	1.021,09

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	987,85	15.463,87	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	872,74	13.852,24	0,00	0,00
Aspirante Cajero/a	45 puntos	760,36	13.300,00	85,09	1.021,09

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25 puntos	878,23	13.929,13	0,00	0,00
Recepcionista / Fisonomista B	25 puntos	845,34	13.599,94	10,94	131,28
Asp. Recepcionista / Fisonomista	25 puntos	746,64	13.300,00	101,10	1.213,18

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos	878,23	13.929,13	0,00	0,00
Operador/a de Máquinas B	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	845,34	13.599,94	10,94	131,28
Asp. Operador/a Máquinas		746,64	13.300,00	101,10	1.213,18

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a		2.062,17	30.504,29	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.500,60	22.642,34	0,00	0,00
Oficial de 2ª		938,43	14.771,96	0,00	0,00
Aux. Administración	JORNADA DIA: 12 puntos	746,64	13.300,00	101,10	1.213,18
Personal de Telefonía	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	948,59	14.914,16	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		746,64	13.300,00	101,10	1.213,18
Secretario/a Dirección		1.513,10	22.817,24	0,00	0,00
Secretario/a		1.236,99	18.951,73	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	75,26	903,10
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	35,90	430,80
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	153,46	2.148,50
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo perciba sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO III

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2022

3,00%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.939,76	28.830,56	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.630,17	24.496,32	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.094,66	16.999,18	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	1.017,49	15.918,79	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	898,92	14.299,97	3,43	41,16
Aspirante Croupier B	45 puntos	783,17	14.000,00	113,48	1.361,72

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIOS BASE	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	1.017,49	15.918,79	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	898,92	14.299,97	3,43	41,16
Aspirante Cajero/a	45 puntos	783,17	14.000,00	113,48	1.361,72

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIOS BASE	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista/ Fisonomista A	25 puntos	904,58	14.600,08	21,84	262,08
Recepcionista/ Fisonomista B	25 puntos	870,70	14.300,04	36,36	436,32
Asp. Recepcionista/ Fisonomista	25 puntos	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIOS BASE	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA DIA: 10 puntos	904,58	14.600,08	21,84	262,08
Operador/a de Máquinas B	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	870,70	14.300,04	36,36	436,32
Asp. Operador/a Máquinas	(FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MÁS)	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIOS BASE	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a		2.124,04	31.410,42	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.545,62	23.312,61	0,00	0,00
Oficial de 2ª		966,59	15.206,12	0,00	0,00
Aux. Administración	JORNADA DIA: 12 puntos	769,04	14.000,00	129,96	1.559,58
Personal de Telefonía	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	977,05	15.352,59	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		769,04	14.000,00	129,96	1.559,58
Secretario/a Dirección		1.558,49	23.492,76	0,00	0,00
Secretario/a		1.274,10	19.511,28	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	77,52	930,20
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	36,98	443,73
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	158,07	2.212,95
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá o sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO IV

Convenio 2020-2023

GRAN CASINO DEL SARDINERO

TABLA SALARIAL - 2023

3,00%

GRUPO I : JUEGO

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Jefe/a de Sector A	45 puntos	1.997,95	29.686,48	0,00	0,00
Jefe/a de Sector B	45 puntos	1.679,08	25.222,21	0,00	0,00
Croupier A	45 puntos	1.127,50	17.500,15	0,00	0,00
Croupier B	45 puntos	1.048,02	16.387,35	0,00	0,00
Aspirante Croupier A	45 puntos	925,89	14.677,57	0,00	0,00
Aspirante Croupier B	45 puntos	806,66	14.000,00	82,63	991,57

GRUPO II : CAJA

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Cajero/a A	45 puntos	1.048,02	16.387,35	0,00	0,00
Cajero/a B	45 puntos	925,89	14.677,57	0,00	0,00
Aspirante Cajero/a	45 puntos	806,66	14.000,00	82,63	991,57

GRUPO III : RECEPCION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Recepcionista / Fisonomista A	25 puntos	931,71	14.759,14	0,00	0,00
Recepcionista / Fisonomista B	25 puntos	896,82	14.300,04	2,45	29,40
Asp. Recepcionista / Fisonomista	25 puntos	792,11	14.000,00	99,61	1.195,36

GRUPO IV : MAQUINAS DE AZAR

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Operador/a de Máquinas A	JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos (FUNCIONES MANTENIMIENTO 7 PUNTOS MAS)	931,71	14.759,14	0,00	0,00
Operador/a de Máquinas B		896,82	14.300,04	2,45	29,40
Asp. Operador/a Máquinas		792,11	14.000,00	99,61	1.195,36

GRUPO V : ADMINISTRACION

PUESTOS	PUNTOS PROPINAS	SALARIOS BASE	SALARIO BRUTO	AJUSTE SMI	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Administrador/a Jefe/a	JORNADA DIA: 12 puntos JORNADA SALA JUEGOS: 20 puntos	2.187,76	32.343,73	0,00	0,00
Oficial de 1ª		1.591,99	24.002,99	0,00	0,00
Oficial de 2ª		995,58	15.653,31	0,00	0,00
Aux. Administración		792,11	14.000,00	99,61	1.195,36
Personal de Telefonía		1.006,36	15.804,16	0,00	0,00
Operador/a Control Accesos		792,11	14.000,00	99,61	1.195,36
Secretario/a Dirección		1.605,24	24.188,54	0,00	0,00
Secretario/a		1.312,32	20.087,62	0,00	0,00

		MENSUAL	ANUAL
Art. 21 - Convenio	Plus ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD (x 12)	79,84	958,10
Art. 22 - Convenio	Plus TRANSPORTE (x 12)	38,09	457,04
Art. 23 - Convenio	Plus LABORES MANTENIMIENTO (x 14)	162,81	2.279,34
Art. 24 - Convenio	Plus CONVENIO (x 12)	25,00	300,00

(*) AJUSTE SMI - Esta cantidad se percibirá como cantidad de ajuste hasta alcanzar el SMI vigente, en caso de que algún trabajador perciba otras retribuciones no lo percibirá sólo hasta la cantidad faltante para alcanzar el SMI vigente.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7366 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100015012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria, para el periodo 2020-2023, suscrito por la Comisión Negociadora, el 21 de julio de 2022, integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio de la Piel (ACECOPI) en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2022-7366

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL CUERO Y CALZADO
PARA LA REGIÓN DE CANTABRIA AÑOS 2020 - 2023**

PREÁMBULO - ÁMBITO CONTRACTUAL

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación sindical de FeSMC-UGT y CC.OO., y por la Asociación Cántabra de Empresarios del Comercio de la Piel (ACECOPI).

ARTÍCULO 1 - ÁMBITO TERRITORIAL

Será de aplicación a toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los establecimientos de venta de artículos de piel, cuero y calzado. Igualmente será de aplicación a las personas trabajadoras de dichos establecimientos con las excepciones que establezca la normativa vigente.

ARTÍCULO 3 - ÁMBITO TEMPORAL

La duración del Convenio será de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 2023 manteniéndose las condiciones económicas y cláusulas normativas.

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 4 - CONTRATO FORMATIVO

CONTRATO DE FORMACIÓN

A las personas trabajadoras con Contrato de Formación les será de aplicación lo establecido en la normativa, teniendo por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, con las siguientes limitaciones:

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

Las categorías objeto de formación serán: dependiente, viajante, y administrativo.

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

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Se estará a lo dispuesto en el vigente art.16 del estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

1º.- En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Art- 4º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo y las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial tendrán un periodo mínimo de llamamiento de seis meses al año, salvo en los casos de los centros de trabajo cuya apertura sea inferior a seis meses.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada mínima será de 4 horas diarias, 20 horas semanales y la misma será con jornada continuada.

Las personas Fijas discontinuas a Tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a Tiempo Completo.

2º.- Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha de la misma.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación que se realice con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones de fuerza mayor debidamente justificadas con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizara por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, se deberá justificar por la empresa la causa, notificando a la persona trabajadora la misma, indicando la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupación al que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración, se realizarán por rotación igualitaria de los trabajadores con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RTL o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las Empresas deberán informar a las personas fijas discontinuas y RTL sobre existencia de vacantes de fijos ordinarios a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Antes del 31 de diciembre se deberá trasladar a la RTL y darlo a conocer a las personas trabajadoras, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

Ante cualquier contratación de personas, las fijas discontinuas tendrán prioridad en el llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable, para las personas fijas discontinuas la aceptación de esta ampliación de su contrato será voluntaria.

ARTÍCULO 5 - CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN

En nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato fijo-discontinuo).

La duración puede ser hasta 12 meses, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional e imprevisible o bien oscilaciones que, aun siendo actividad normal, generan desajustes temporal entre empleo disponible y requerido.

Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsible de duración reducida. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa del contrato temporal por circunstancias de la producción como así establece el Estatuto de los Trabajadores la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Encadenamiento de contratos: Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas e trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

ARTÍCULO 6 - CONTRATACIÓN

Conforme a lo establecido en la Ley 63/97 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y Fomento de la Contratación, se podrán transformar en contratos para el fomento de la contratación indefinida, todos los contratos de carácter temporal a jornada completa, formalizados entre las empresas y las personas trabajadoras afectados por este Convenio, desde el 1 de enero de 2013, al fin de la vigencia del Convenio. Todo ello, salvo impedimento establecido en la Ley.

ARTÍCULO 7 - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El porcentaje de personas trabajadoras fijas en las empresas no podrá ser inferior a la siguiente escala:

- Hasta 3 personas trabajadoras: 1 fija.
- Hasta 5 personas trabajadoras: 2 fijas.
- A partir de 6 personas trabajadoras: 50% de fijas.

El porcentaje de personas trabajadoras fijas aquí establecido se calculará en su promedio anual.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 8 - INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad o Accidente no laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, se establece que a partir del día 21 de la baja y a partir de 2013 comenzarán a percibir el 100% de su salario de Convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Del límite pactado con anterioridad quedan excluidas las causas de Incapacidad Temporal derivadas de Hospitalización y Accidentes de Trabajo. En este supuesto, percibirán el 100% de su salario de Convenio, desde el primer día de la baja.

ARTÍCULO 9 - SALUD LABORAL

Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a través de sus representantes legales a inspeccionar y controlar las medidas que sean obligatorias para el empresario.

Las empresas en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico anual en relación con las funciones del puesto de trabajo que desarrolle. En los casos de personas trabajadoras que desempeñen varios puestos de trabajo este reconocimiento será efectuado en relación con la pluralidad de tareas encomendadas.

Este reconocimiento será voluntario para la persona trabajadora, quién en caso de negarse deberá comunicarlo por escrito a la empresa a través de sus delegados/as de prevención o representantes legales, o directamente al empresario/a en caso de no tener delegados de prevención en el centro de trabajo.

Las empresas deberán tener suscrita la vigilancia de la salud de los trabajadores con un centro o servicio médico homologado, de acuerdo con lo previsto en las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará desde el primer mes de embarazo y dentro de su categoría profesional el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

En todo caso se ajustará a la legislación laboral vigente, referente a Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Las funciones que conforme a su grupo profesional realizan los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

GRUPO I

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

Área de administración

Director/a o gerente- Es quién dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las órdenes inmediatas y participando en la elaboración de la política de la misma.

Jefe/a de personal- Es quién está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas para la organización del trabajo, así como la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

Jefe/a administrativo- Es quien asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de una empresa.

Área de producción

Encargado/a general- Es quién está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales.

Jefe/a de sucursal o encargado/a de establecimiento- Es quién está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén- Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida y la distribución a las secciones y sucursales, así como el cumplimiento de pedidos.

GRUPO II

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

Área de administración

Oficial administrativo/a- Es quién realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles, facturas, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

Área de producción

Conductor/a – repartidor/a –es quién conduce vehículos a motor, recoge, reparte y coloca las mercancías. Se le asimilará salarialmente conforme a la categoría del carnet preciso para la conducción de vehículo que utilizan.

Cajero/a – Es quién realiza el cobro de las ventas y abonos que procedan al contado o por cualquier sistema establecido por la empresa, revisa y comprueba los talones de venta, prepara y empaqueta la mercancía para su entrega al cliente, atendiendo la salida del público a través de su zona de trabajo, realiza el arqueó y procede al control de los cobros, participando en el mantenimiento del orden y limpieza de su área de trabajo.

GRUPO III

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

Área de administración

Auxiliar administrativo/a de 1ª- Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos/as en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo/a de 2ª o auxiliar administrativo/a de 22 a 24 años.

Área producción

Dependiente/a de 1ª - Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como dependiente/a de 2ª o dependiente/a de 22 a 24 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes/as en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno, así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

Profesionales de oficio-Es quién ejecuta los trabajos propios de un oficio en cualquiera de sus categorías –Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Ayudante- se incluirán en la categoría de oficiales de 1ª o 2ª quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el esmero en la realización del cometido. Serán ayudantes quienes realizan trabajos sencillos de su oficio y colaboran con los oficiales de 1ª y 2ª.

Auxiliar de caja- Es quién auxilia al cajero/a en el cobro de las ventas al contado, revisa talones y cualquier otra función semejante.

GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con conocimientos profesionales y aptitudes prácticas con un grado medio de dependencia jerárquica y funcional.

Área de producción

Viajante- Es quién está al servicio de una sola empresa, que realiza los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los artículos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera de tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Viajante de 1º y 2º año

GRUPO V

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

Área de administración

Auxiliar administrativo de 2ª - Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos/as en sus funciones habiendo prestado servicios tres años en la empresa como administrativo/a de 3ª o auxiliar administrativo/a de 18 a 21 años.

Área de producción

Dependiente/a de 2ª- Es quién ha prestado servicios tres años en la empresa como Ayte. de dependiente o Ayte. de 18 a 21 años. Realiza las ventas con conocimientos prácticos de los productos para orientación a los clientes/as en su uso y calidad. Efectúa el recuento de la mercancía para poder proceder a su reposición y pedido oportuno así como a su etiquetado, orden y colocación. Realiza el control de las ventas y surtidos, teniendo los conocimientos elementales de cálculo preciso para efectuar la muestra, prueba, ventas y cobros, participando en el orden y limpieza de su área de trabajo.

Mozo/a especializado/a- Es quien se dedica a la realización de trabajos concretos y determinados que sin constituir un oficio exigen cierta práctica en su ejecución. Entre ellos están: Peso y reparto de productos y otros semejantes.

Escaparatista- Es quien realiza como función principal la ornamentación de interiores y escaparates con el fin de exponer al público los artículos a la venta.

GRUPO VI

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

Área administración

Auxiliar administrativo/a de 3ª- Es quien auxilia a los/las oficiales y jefes/as administrativos en sus funciones.

Área de producción

Mozo/a - Es quién efectúa el transporte de los productos dentro y fuera del establecimiento o realiza otros trabajos similares que exigen predominantemente esfuerzo muscular.

Ayudante de dependiente/a - Es quien auxilia a los/las dependientes o profesionales en sus funciones propias facilitándoles la labor pudiendo realizar por sí operaciones de venta, y cobros o de la profesión pertinente manteniendo en orden y limpieza su área de trabajo.

Personal de limpieza –Es quién realiza la limpieza general en la empresa o centro de trabajo.

GRUPO VII

Trabajadores con contrato de formación.– Son quienes tienen relación laboral regulada mediante el pertinente Contrato de Formación para la adquisición de los conocimientos propios de la profesión objeto del contrato y regulada por las disposiciones legales y del presente Convenio Colectivo.

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 11–INCREMENTO SALARIAL

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el ANEXO al presente Convenio, que han sido incrementadas en las condiciones:

Año 2020: incremento del 1% sobre los salarios actualizados de 2019, sin atrasos.

Año 2021: incremento del 1'5% sobre los salarios actualizados de 2020, sin atrasos.

Año 2022: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2021, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Año 2023: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2022, con efectos a 1 de enero de 2023.

En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2023 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará con el 50% de la diferencia entre el 3% y el IPC, con un máximo del 6%.

En todo caso se garantiza que, si el IPC de cualquier año resultase inferior a la subida pactada, se perciba dicha subida.

Todos los conceptos salariales serán revalorizados en los mismos términos que el salario base para cada uno de los años.

Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de tres meses desde la publicación en el BOC y los de 2023 se abonarán en el plazo de tres meses de la publicación de las tablas.

ARTÍCULO 12- SALARIO HORA INDIVIDUAL

Durante la vigencia del presente convenio el cálculo del salario hora individual, se obtiene dividiendo el salario anual por 1790 horas, entendiéndose este como el resultado de multiplicar por 15 el salario base mensual más el complemento personal de antigüedad consolidado.

ARTÍCULO 13 - AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO

Las personas trabajadoras que congelaron su antigüedad y vienen percibiendo el complemento personal de antigüedad consolidado, mantendrán el derecho a su importe que se mantendrá como condición más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable por otra mejora no retributiva y retributiva, así como tampoco revisable al alza por futuros incrementos del salario base.

Las personas trabajadoras fijas que a 31 de octubre de 2000 no hubieran cumplido un cuatrienio percibirán la parte proporcional que les corresponda por su antigüedad en la empresa, convirtiéndose en un complemento personal de antigüedad consolidado no revalorizable, así como no absorbible por otra mejora retributiva y no retributiva.

Las nuevas contrataciones no devengarán antigüedad.

ARTÍCULO 14- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de julio y navidad serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente convenio, más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere. Dichas gratificaciones se abonarán el día 15 al 18 de julio y del 20 al 22 de diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente también en una mensualidad del salario del presente Convenio más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo hubiere.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal los periodos de incapacidad temporal, baja por accidente de trabajo, vacaciones o licencias retribuidas.

ARTÍCULO 15 - GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR IDIOMAS

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos ante su empresa, de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10% del salario convenio, por cada idioma.

ARTÍCULO 16- GRATIFICACION ORNAMENTACION DE ESCAPARATES

El personal que no estando clasificado como escaparatista y no obstante realizara con carácter normal la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, mientras cumpla esa función a un plus del 10% de su salario más el complemento personal de antigüedad consolidado si lo tuviera.

ARTÍCULO 17- DIETAS Y VIAJES

Se establece como gastos de la empresa todos los que se deriven de viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje que se asignaran de acuerdo con las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa en que no sea posible la presentación de factura justificativa del gasto.

ARTÍCULO 18- DIFERENCIAS ECONÓMICAS

A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos con carácter retroactivo, estos se abonarán como máximo en el plazo de tres meses desde la publicación del presente Convenio en el BOC.

ARTÍCULO 19- PRENDAS DE TRABAJO

Todo el personal tendrá derecho a uniforme de trabajo, de verano o invierno.

ARTÍCULO 20- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio podrán ser inaplicadas en la empresa que así lo solicite por las causas y el procedimiento previsto en la normativa vigente de acuerdo a lo siguiente:

1.- SOLICITUD: la solicitud se formulará por comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la comisión Mixta del Convenio Colectivo

2.- PERIODO DE CONSULTAS: Dentro de los quince días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras intentarán acordar las condiciones de inaplicación del presente convenio, a cuyo fin la empresa entregará:

- a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro
- b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes, notificándose a la Comisión Paritaria del convenio.

Dicha comisión únicamente podrá intervenir en caso de que el periodo de consultas termine sin acuerdo y se someta la discrepancia a su consideración.

En el supuesto de falta de acuerdo se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma, a la Comisión Consultiva Autonómica, o en su defecto a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Para la toma de acuerdos de la Comisión Mixta, será precisa la mayoría de 2/3 de la misma.

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 21 - JORNADA DE TRABAJO

Será de 40 horas semanales.

Se acuerda el descanso semanal la tarde de los sábados y los domingos y festivos, excepto para las personas trabajadoras que presten sus servicios en almacenes, que tendrán la jornada distribuida de lunes a viernes.

Previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales, se podrá acordar el trabajo la tarde de los sábados en las siguientes condiciones alternativas.

- a) Los trabajadores percibirán por cada sábado trabajado, descansando además del domingo otro medio día de la semana, las siguientes cantidades:

Año	Encargado	Dependiente	Ayudante	Aprendiz
2020	21'47 €	18'44 €	15'38 €	12'66 €
2021	21'79 €	18'72 €	15'61 €	12'85 €
2022	22'45 €	19'28 €	16'08 €	13'24 €
2023	23'12 €	19'86 €	16'56 €	13'63 €

- b) Descanso de un día completo y rotativo a la semana, además del domingo.

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

Registro horario

Se ajustará a la legislación vigente (RDL 8/2019).

Las personas trabajadoras deberán tener una copia, como mínimo mensual de su registro horario firmado por ambas partes.

ARTÍCULO 22- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100% sobre salario hora del presente Convenio, y cotizarán los porcentajes establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Solamente se realizarán horas extraordinarias por los siguientes motivos:

Las que sean necesarias por necesidad de reparar daños extraordinarios o siniestros, así como en el caso de pérdida de materiales.

Por necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquiera de los distintos tipos de contratación.

No se realizarán más de 80 horas al año, pudiéndose pactar el disfrute de las mismas a cambio de tiempo libre.

Horas extraordinarias en domingos y festivos

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

Cuando se produzca el acuerdo, las personas trabajadoras tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que trabajen:

Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

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

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

ARTÍCULO 23- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales, se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, quedando el resto a elección de la empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el periodo citado, el trabajador percibirá una bolsa de:

Año	Cantidad
2020	129'14 €
2021	131'08 €
2022	135'01 €
2023	139'06 €

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en el periodo de verano.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

ARTÍCULO 24 - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán los siguientes permisos retribuidos:

15 días con abono del salario real por matrimonio de la persona trabajadora. Este periodo podrá unirse a las vacaciones siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

3 días en caso de nacimiento de hijo.

3 o 4 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos según sea en la región o fuera de ella.

2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de 4 días.

1 día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

En los casos de fallecimiento, hospitalización e intervención quirúrgica, la licencia empezará a disfrutarse a partir del primer día laborable posterior al hecho causante, y con posibilidad de hacerlo de manera discontinua en caso de hospitalización mientras dure esta.

Aquellos trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral que podrá oscilar entre un octavo de la misma y la mitad de la duración de esta con la disminución proporcional de la retribución.

ARTÍCULO 25- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este.

Los sucesivos hijos/as 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 en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 26 -REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- Opción de reducción: A reducir su jornada media hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada previo acuerdo con el empresario/a: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo de maternidad/paternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.
- Opción de reducción acumulada por periodos previo acuerdo con el empresario/a: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

Sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras para el disfrute de estos permisos retribuidos, el/la interesado/a deberá poner en conocimiento de la empresa si se desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo

con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la persona trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la persona trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

ARTÍCULO 27- FORMACIÓN PROFESIONAL

Toda persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las empresas, a fin de promocionar a las personas trabajadoras que lo requieran con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta el límite de 85,91 Euros.

ARTÍCULO 28 – IGUALDAD

Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2021 y RD 902/2021 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

a) Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.
- Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin

perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 29 - JUBILACIÓN

En lo referente a la edad de jubilación se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 30 - LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

La entrega del finiquito y el documento que ponga fin a la relación laboral se realizará con una antelación de 15 días. Las personas trabajadoras que finalicen su relación laboral durante la vigencia del presente Convenio, antes de la firma del mismo tendrán derecho a los atrasos a que den lugar las circunstancias citadas.

ARTÍCULO 31 - AYUDA POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas, a la última que la persona trabajadora percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

ARTÍCULO 32 - RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (ORECLA)

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

- d) Solicitar la mediación-conciliación del Orecla como cauce natural para la solución de discrepancias que pudieran surgir en los procedimientos de inaplicación regulados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 33- COMISION SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que se reunirán al menos una vez al año con carácter ordinario con los siguientes objetivos:

- a) Composición de los miembros de la comisión y elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas)
- c) Plan de Formación para Delegados/as de Prevención y responsables de Empresa.
- d) Campañas de información, implantación y motivación dirigidas a la estructura del convenio (empresas y trabajadores).
- e) Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector (relación mutuas investigación accidentes, servicios prevención, etc).

La Comisión sectorial buscará las fórmulas más convenientes para su momento generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas a mantener una reunión anual en el marco del Comité de Salud Laboral que con carácter paritario se constituirá.
De dicha acta de reunión una copia se remitirá a la Comisión Sectorial.

ARTÍCULO 34- FALTAS Y SANCIONES

Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

34.1 FALTAS LEVES - Se considerarán:

- 1.- Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.- 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.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 9.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

34.2 FALTAS GRAVES - Se considerarán:

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.- La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- 6.- Emplear para uso propio artículos o enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 7.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
- 9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre o habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

34.3 FALTAS MUY GRAVES.- Se considerarán:

- 1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones recomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, sí como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
- 7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 9.- Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares.

10.- Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad o dignidad mediante ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

12.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13.- La embriaguez habitual y el consumo de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo.

14.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.- 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.

34.4 Régimen de Sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

SANCIONES MÁXIMAS- Las sanciones que podrán interponerse encada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

34.4.1º) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

34.4.2º) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

34.4.3º) 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 en su grado máximo.

PRESCRIPCIÓN- La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 35- DERECHOS SINDICALES DE LA EMPRESA

Las partes firmantes ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

ACECOPI admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su organización consideren a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas, como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetaran el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los/las afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido al citado delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El/la Delegado/a Sindical deberá de ser trabajador activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deben poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo estipulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las que proceda legalmente. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, a los miembros del Comité de Empresa.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato de los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios que se deberá establecer dentro de la empresa y lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los/las delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as al sindicato.

CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a cualquier sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de esta empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

EXCEDENCIAS

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial o superior.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa a la terminación de tal desempeño, en el plazo no superior a un mes.

PARTICIPACIÓN EN NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los/las Representantes Sindicales que participen en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ADMINISTRACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 36- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Se constituye una Comisión Paritaria con domicilio en la sede de UNIPYMEC Calle Cervantes, nº 7-1º Izqda. de Santander, que estará formada por 3 miembros de la Asociación Cántabra de Empresarios de Comercio de la Piel (ACECOPI), 3 miembros de la Unión General de Trabajadores (UGT) y podrá estar asistida de los correspondientes asesores.

Esta Comisión tendrá, además de las facultades señaladas en este convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la conciliación y el arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento,

Esta comisión conocerá previamente al procedimiento establecido, de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el artículo 20 del mismo, y en la legislación vigente.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma, levantándose acta de lo tratado.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

El plazo máximo de resolución será de quince días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo de dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del ORECLA, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES				
CATEGORÍA PROFESIONAL	2020	2021	2022	2023
GRUPO I				
AREA PRODUCCION				
Jefe/a Sucursal	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Encargado/a Establecimiento	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Jefe/a de Almacén	1204'37 €	1222'44 €	1259'11 €	1296'89 €
AREA ADMINISTRACION				
Jefe/a Administrativo/a	1248'48 €	1267'21 €	1305'22 €	1344'38 €
Contable	1204'37 €	1222'44 €	1259'11 €	1296'89 €
GRUPO II				
AREA PRODUCCION				
Dependiente/a Mayor	1189'69 €	1207'53 €	1243'76 €	1281'07 €
Viajante y Chófer de 1ª	1175'03 €	1192'66 €	1228'44 €	1265'29 €
AREA ADMINISTRACION				
Oficial Administrativo/a	1175'03 €	1192'66 €	1228'44 €	1265'29 €
GRUPO III				
AREA PRODUCCION				
Dependiente/a 1ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
Chófer de 2ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo/a de 2ª	1086'84 €	1103'14 €	1136'24 €	1170'32 €
GRUPO IV				
AREA PRODUCCION				
Viajante de 1º y 2º Año	1068'19 €	1084'21 €	1116'73 €	1150'24 €
GRUPO V				
AREA PRODUCCIÓN				
Dependiente/a de 2ª	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
Mozo/a especializado	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo de 2ª	933'47 €	947'47 €	975'90 €	1005'18 €
GRUPO VI				
AREA PRODUCCION				
Ayudante/a de dependiente/a	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
Mozo/a	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
AREA ADMINISTRACION				
Auxiliar Administrativo/a de 3ª	886'66 €	933'33 €	961'33 €	990'17 €
GRUPO VII				
CONTRATOS FORMATIVOS				
Primer año	65% de categoría + 15% formación = 80% categoría			
Segundo año	85% de categoría + 15% formación = 100% categoría			

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7367 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2022-2023.*

Código 39000982011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluce, SA, para el periodo 2022-2023, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el 10 de marzo de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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, 22 de septiembre de 2022.

El director general de Trabajo,

Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones entre la empresa TALLERES LANDAUCE, S.A. y sus trabajadores, siendo suscrito por la representación de la Dirección de la empresa y todos los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este convenio será de aplicación al Centro de Trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Requejada-Polanco.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la Empresa con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos pudieran concurrir, quedando excluidos de su ámbito de aplicación los cargos directivos designados por la Dirección de la Empresa, así como los incluidos en el apartado 3, letra c), del Art. 1º del vigente Estatuto de los Trabajadores y art. 4 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tiene su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de registro y publicación. Este Convenio, quedará prorrogado tácitamente por años naturales, en tanto no sea negociado uno nuevo.

ARTICULO 5º.- DENUNCIA

Este Convenio Colectivo, se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 6º.- SALARIOS Y SUELDOS

Los salarios y sueldos base para los trabajadores afectados por este Convenio, serán los siguientes:

- Los sueldos y salarios para el ejercicio 2022, serán el resultado de aplicar a los sueldos y salarios del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de

CVE-2022-7367

ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

- Los sueldos y salarios para el ejercicio 2023, serán el resultado de aplicar a los sueldos y salarios del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

ARTÍCULO 7º.- PLUS CONVENIO

Se establece un Plus Convenio, que se percibirá por día real de trabajo, en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en el anexo II de este Convenio.

Percibirán el Plus convenio de un día, aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada. Este Plus formará parte para la base de cálculo de los conceptos pagas extraordinarias y cálculo de destajos.

ARTÍCULO 8º.- COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO CONSOLIDADO

Queda suprimido el derecho al devengo al concepto de ayuda al desplazamiento, respetándose los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003 por los trabajadores con contrato indefinido, pasando éstos a recogerse en un nuevo concepto denominado Complemento de Desplazamiento Consolidado, siendo su importe para el año 2022 de 3.72 euros por día real de trabajo.

ARTÍCULO 9º.- COMPLEMENTO DE VINCULACION CONSOLIDADO

Queda suprimido el derecho al devengo del concepto de antigüedad, respetándose los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003 por los trabajadores con contrato indefinido, pasando estos a recogerse, como una cantidad fija, en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado.

ARTICULO 10º.- PRIMA DE PRODUCCIÓN

El cálculo para la prima de producción, se hará sobre los salarios base pactados para cada categoría profesional en el presente Convenio.

ARTICULO 11º.- PUESTO DE TRABAJO

Todos los trabajadores afectados en montaje, devengarán un 10 % sobre los salarios bases pactados para las distintas categorías en el momento de iniciarse los citados trabajos a partir de los cinco metros de altura. Este devengo afectará a toda la plantilla desplazada en la obra y se toma como promedio del 10% considerando que habitualmente no existe continuidad en los trabajos de alturas superiores a 5 mts. Los trabajadores que en taller realicen trabajos a más de 5 metros de altura devengarán un 20% sobre los salarios base por las horas trabajadas por encima de esa altura.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 12º.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Se establece un plus de jefe de equipo del 20% del salario base de la categoría profesional del perceptor.

ARTÍCULO 13º.- PLUS DE DISTANCIA

Se establece un Plus de Distancia de 0,3059 euros/Km. para el año 2022, que se devengarán de acuerdo con la normativa vigente.

ARTÍCULO 14º.- COMPLEMENTO I.T.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores a partir del primer día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar como máximo el importe equivalente al 100% del salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

- 75% de la base de cotización del mes anterior, quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Complemento del 25% de salario base, plus convenio y plus de vinculación consolidado.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo de la empresa. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la eliminación del percibo de este complemento.

La empresa abonará a los trabajadores en los casos de I.T. por enfermedad común el 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja desde el primer día hasta el decimoquinto y un complemento del 15% desde el decimosexto hasta el vigésimo, siempre y cuando la misma sea la primera del año. Para el resto de bajas del año esta garantía se aplicará en el supuesto de que exista ingreso hospitalario.

Con respecto al Fondo de Compensación establecido entre la empresa y los trabajadores, la empresa solamente participará en el mismo, y en igual cuantía a la aportada por los trabajadores, en el caso de que el índice de absentismo de cada uno de los años de vigencia del presente convenio sea inferior a un 6 %. La fórmula para el cálculo de dicho índice será la resultante de dividir la suma de las horas I.T. de enfermedad y accidente entre las horas de jornada laboral por el número medio de trabajadores de cada año.

El fondo de compensación se repartirá entre las bajas de enfermedad acaecidas durante el año. Si una vez alcanzado por todos los trabajadores afectados el 100% del salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado, sobrase dinero en el fondo, la Comisión Mixta del presente convenio decidirá el destino de dicho sobrante.

ARTICULO 15º. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, consistentes ambas en 30 días de salario base, plus de vinculación consolidado y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del presente Convenio.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ARTICULO 16º. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Los trabajadores con derecho a percibir este plus, percibirán un complemento del 25 % sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por otros pluses. Trabajando en dicho periodo más de una hora y sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas, si se trabajase más de cuatro horas se percibirá el citado plus por la jornada completa. Si la jornada se iniciase antes de las 22.00, pero se desarrollase en su mayor parte en horario nocturno, se abonará completa como nocturna.

ARTICULO 17º.- PAGA DE 20 Y 35 AÑOS DE PERMANENCIA

Se establece una paga para todos aquellos trabajadores que tengan vencida una permanencia en la Empresa de 20 y 35 años. Estas pagas se abonarán juntamente con la nómina del mes en que se genera el derecho a percibirlas. El cálculo de esta paga, será de 30 días de salario base, plus de vinculación consolidado y Plus Convenio, de acuerdo con los anexos I y II del Convenio.

ARTICULO 18º.- PAGA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se establece una paga extraordinaria de 30 días como máximo del salario fijado en el presente Convenio, incrementado con Complemento de Vinculación Consolidado y Plus Convenio, para todas las categorías, condicionada a puntualidad y asistencia de los trabajadores al trabajo y, en consecuencia, se registrará su devengo anual bajo las siguientes condiciones.

<u>Faltas de asistencia</u>	<u>Días de salario Convenio</u>
0	30
1	25
2	20
3	15
4	10
5	5
6	0

Se computará a efectos de la percepción de este pago como una falta de asistencia, durante el mes natural:

- Cada cuatro faltas de puntualidad con fracción de hasta 5 minutos, o
- Cada tres faltas de puntualidad cuando las fracciones sean superiores a 5 minutos computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencia, en cada control semestral, se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

Con el fin de dar mayor flexibilidad a la opción de percibir esta paga, se establecen controles (enero/junio y julio/diciembre), en los que se computarán los 15 días en cada uno de ellos.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

No afectan al presente Artículo, las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de baja por accidente laboral o enfermedad común, debidamente justificadas.

Cualquier naturaleza de falta al trabajo no enumerada en las justificadas según el Reglamento Interior y Legislación Vigente, se computarán como falta de asistencia.

Tendrán carácter de faltas justificadas las determinadas en el Reglamento de Régimen Interior, o pactadas en el presente Convenio.

Todo trabajador que cause baja voluntaria antes de la fecha en que se haga efectiva esta paga, percibirá la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Conservarán también este derecho los trabajadores cuya baja en la Empresa se produzca por cualquier causa, excepto despido.

Esta paga, se abonará a quien tuviera derecho a ella según se establece anteriormente, de forma semestral, antes del 15 de agosto y 15 de enero respectivamente, debiendo prorratearse en proporción al tiempo de trabajo prestado para los ingresos que se produzcan durante los semestres naturales a los que la paga corresponda, y de acuerdo con las categorías y salarios en que el personal está encuadrado en las fechas de 30 de junio y 31 de diciembre, respectivamente.

ARTICULO 19º.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA

Todos los trabajadores que pasen a situación de pensionistas por incapacidad permanente total, absoluta, derivadas de enfermedad común y tengan 52 años ó menos, percibirán una indemnización de 10.009 euros para los años 2022 y 2023, siempre y cuando cuente con una permanencia mínima en la empresa de diez años.

ARTÍCULO 20º.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

Los trabajadores de la empresa que cumplan con los requisitos para acceder a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, establecidos el artículo 1 del RDL 20/2018, podrán acceder a la misma, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente al 100% de su jornada al cumplir los 63 años y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 10 años, tendrán derecho a recibir 5,5 mensualidades de salario real. Para recibir esta gratificación, deberán comunicar su intención de acceder a esta jubilación, con al menos 3 meses de antelación. Si por modificaciones legales, aumentase la edad requerida para tener acceso a la jubilación anticipada, la gratificación se vería reducida de acuerdo a la siguiente tabla:

63 años y 1 mes	5,3 mensualidades
63 años y 2 meses	5,1 mensualidades
63 años y 3 meses	4,9 mensualidades
63 años y 4 meses	4,7 mensualidades
63 años y 5 meses	4,5 mensualidades
63 años y 6 meses	4,3 mensualidades
63 años y 7 meses	4,1 mensualidades
63 años y 8 meses	3,9 mensualidades

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

63 años y 9 meses	3,7 mensualidades
63 años y 10 meses	3,5 mensualidades
63 años y 11 meses	3,3 mensualidades
64 años	3 mensualidades
64 años y 1 mes	2,75 mensualidades
64 años y 2 meses	2,5 mensualidades
64 años y 3 meses	2,25 mensualidades
64 años y 4 meses	2 mensualidades
64 años y 5 meses	1,75 mensualidades
64 años y 6 meses	1,5 mensualidades
64 años y 7 meses	1,25 mensualidades
64 años y 8 meses	1 mensualidades
64 años y 9 meses	0,75 mensualidades
64 años y 10 meses	0,5 mensualidades
64 años y 11 meses	0,25 mensualidades

Las partes firmantes de este convenio declaran que la gratificación a que se refiere este artículo no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal.

ARTÍCULO 21.- PÓLIZA COLECTIVA SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa formalizará una póliza colectiva de seguro a favor de los trabajadores, o en su caso de los beneficiarios, cónyuge, descendientes o ascendientes, en los siguientes casos y cuantía:

- 15.635 euros para los años 2022 y 2023, por incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral.
- 27.640 euros para los años 2022 y 2023, por incapacidad permanente absoluta ó muerte por causas de accidente de trabajo.

Estas indemnizaciones son aparte y compatibles con las que por la Legislación vigente correspondan a los trabajadores. Sin embargo, no son compatibles con las reseñadas en el Art. 20º de este Convenio.

Estas indemnizaciones, entran en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, para aquellos casos de accidentes laborales que se produzcan a partir de la fecha de su firma, estando vigentes hasta dicha fecha las condiciones establecidas en el Convenio anterior.

CAPITULO III

ARTÍCULO 22º- VIAJES Y DIETAS

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá en concepto de dietas por desplazamiento, siempre que tenga que realizar trabajos fuera del taller y de acuerdo con las condiciones de devengo establecidas en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, una dieta para el año 2022 de 63,91 eur/día. Quedando determinada la media dieta en 30,14. Si por circunstancias de la plaza, la dieta establecida fuera insuficiente, se abonarán las diferencias, previa justificación.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Los viajes de salida y regreso, serán siempre a cargo de la Empresa. Los desplazamientos que fueran efectuados por medios propios del personal previa autorización, se devengarán a razón de 0.4035 euros/km. para el año 2022.

Los trabajadores desplazados en montaje fuera del territorio nacional percibirán un plus extra salarial de 30,72 euros diarios para el año 2022. Para los trabajadores desplazados en territorio nacional este plus será de 10 euros diarios y únicamente durante los primeros siete días.

En materia de desplazamientos de los trabajadores se estará a lo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los trabajadores. Para los desplazamientos que tengan una duración inferior a tres meses, y dado que dicho artículo no establece nada al respecto, se establece un preaviso de tres días naturales

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 23º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para el período de vigencia del presente Convenio, será de 1.750 horas efectivas de trabajo para el año 2022 y de 1748 para el año 2023.

El horario de trabajo para el centro de Requejada, será de 7:00 a 12:00 horas y de 12:30 a 15:30 horas para el personal de taller. El tiempo de esa media hora entre las 12:00 y las 12:30 horas, no se considera a ningún efecto trabajo efectivo. Para el personal de oficina el horario de trabajo será de 8:30 a 13:00 horas y de 15:00 a 18:30 horas. También podrán ser establecidos o pactados entre las partes otros horarios.

Si por cualquier decisión, norma, o algún tipo de imperativo legal, no pudiera aplicarse el horario anteriormente pactado o no fuese considerado como tiempo no trabajado la interrupción de la jornada en los términos estipulados, se aplicaría en tal caso una jornada con un tiempo de interrupción mínimo de una hora.

En los centro de trabajo de montaje, se establecerá el horario más conveniente, adaptado a las necesidades y normas que nos impongan a cada centro.

La jornada será de lunes a viernes, ambos inclusive, siendo recuperadas las horas del sábado durante estos días.

ARTÍCULO 24º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas, serán las que resulten por diferencia, una vez completadas las horas efectivas de trabajo en jornadas de 8 horas. Podrán disfrutarse alternativamente hasta 5 días y en una proporción que pudiera afectar hasta un 15 % del total de la plantilla por departamento, en base al orden de petición efectuada al responsable de cada departamento. El personal de nuevo ingreso podrá acceder al disfrute alterno de estos 5 días de vacaciones a medida que los vayan devengando, siempre que las circunstancias lo permitan.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ARTÍCULO 25º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido con abono del salario real en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días laborables, que, en función de las necesidades, se podrán partir en medias jornadas.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines, hasta 2 días laborables o 4 medias jornadas. No procederá esta licencia en el caso de hospitalización por alumbramiento, salvo que la misma sea de la hija, consanguínea ó afín, del trabajador.
- d) Por intervención quirúrgica grave con anestesia general o local de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos o abuelos, consanguíneos o afines, 2 días laborables o 4 medios días.
- e) Por fallecimiento de:

- Cónyuge.	7 días naturales.
- Hijos.	6 días naturales.
- Padres y hermanos.	5 días naturales.
- Otros familiares.	1 día natural.

En todos los casos, tanto consanguíneos como afines.

- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, el día de la boda.
- g) Para traslado domicilio habitual, 1 día natural.
- h) Hasta dieciséis horas anuales para asistencia al médico de cabecera.

En los casos b), c), d), e) y f), si hubiese desplazamiento superior a 150 Kms., se ampliará la licencia en 1 día y 2 días a partir de 300 kms., ambos naturales. Asimismo, se reconocerá a todos los efectos la paternidad y maternidad de hecho suficientemente documentada, con documentos públicos oficiales.

En todos los casos se presentarán los justificantes correspondientes.

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS

Las excedencias de los trabajadores se regularán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier caso no contemplado en este artículo, será tratado directa o conjuntamente entre Dirección y Comité de Empresa.

ARTÍCULO 27º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de 12 meses, siempre y cuando esté previsto en el Convenio Sectorial o Estatal que sea de aplicación.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CAPITULO V

SALUD Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 28º- SALUD Y SEGURIDAD

Independientemente de lo establecido en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, TALLERES LANDALUCE, S.A. y la representación de la empresa acuerdan:

Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de Empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma.

En aquellos puestos de trabajo que exista especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará una vez al semestre.

El Comité de Seguridad y Salud, podrá tener conocimiento de los reconocimientos médicos previo consentimiento de la persona cuyo reconocimiento se pretende ver solicitando la documentación correspondiente a los Servicios Médicos, a través de la Dirección de la Empresa. Dichos informes, por ser confidenciales no podrán salir del seno de la Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los delegados de prevención cuyo número estará en función del número de miembros del Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Salud y Seguridad participaran, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

El Comité de Seguridad y Salud será asesorado por el Servicio de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la Prevención de Riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de, los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

ARTÍCULO 29º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa entregará las siguientes prendas de trabajo:

1 Toalla y 2 buzos anuales para el personal de taller.

1 Bata anual para el personal técnico y administrativo. También pudiera ser compensado económicamente mediante abono de 28.62 euros. En ambas situaciones será límite el 31 de julio.

1 Cazadora de borreguillo cada tres años en los términos y condiciones reflejados en el acta que a tal efecto se firmó el veintiuno de noviembre de dos mil tres.

Las prendas de seguridad, habida cuenta de que las mismas no pueden tener tiempo definido de antemano, éstas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La Empresa entregará la herramienta necesaria para cumplir el trabajo encomendado.

Toda persona que reciba herramienta firmará el recibo de la misma en el que se indicará el valor económico de ésta, siendo la persona que lo reciba responsable de su cuidado custodia y deduciéndosele el importe del valor de la herramienta recibida en caso de no ser presentada a requerimiento. En el supuesto de reposición, será mediante entrega de la deteriorada. (Para efectuar la deducción económica, será mediante acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa).

CAPITULO VI

GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 30º.- DEL COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64) y 68) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el desarrollo de sus funciones contarán con las horas mensuales retribuidas establecidas en el artículo 68) del Estatuto de los Trabajadores y en función al número de miembros del comité de empresa, que podrán ser acumuladas entre uno o varios miembros de la misma candidatura, de acuerdo entre ellos. De esta acumulación, se dará cuenta a la Empresa.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Estas horas sindicales podrán ser utilizadas tanto para el ejercicio de sus funciones de representación dentro de la Empresa como para aquellas otras propias del Sindicato por el que salió elegido, como cursillos, conferencias, seminarios, asambleas, etc.

ARTÍCULO 31º.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 15 % de representación en la Empresa, serán reconocidos por la misma y gozarán de las siguientes atribuciones:

- Descuento de la Cuota Sindical, a petición de los interesados, de nómina para su entrega directa al representante de la Central Sindical.
- Derechos de reunión en las mismas condiciones que el conjunto de los trabajadores.

ARTÍCULO 32º.- DERECHOS DE ASAMBLEA

De acuerdo con lo establecido en el Art. 77º) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de Trabajo de la Empresa. Este derecho se ejercerá en todo caso, con sujeción a las normas establecidas en el Art. 77º) y siguientes del citado Estatuto.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 33º.- COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre TALLERES LANDALUCE, S.A., y sus trabajadores, el cual se ha formalizado con vistas a mejorar el nivel de vida de éstos y la elevación de la productividad de aquella, dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre ambas partes, mostrando las mismas su conformidad con los pactos en él establecidos tanto en el ámbito laboral como en el económico y en consecuencia se comprometen expresamente a cumplirlos a toda su extensión.

ARTÍCULO 34º.- UNIDAD DE PACTO

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a todos los efectos, por lo que su aplicación ha de ser en cualquier caso global.

Una vez declarada su vigencia, los trabajadores quedan supeditados a su normativa y únicamente podrá variar su contenido si por norma legal de superior rango e imperativo así lo estableciera.

Las disposiciones vigentes no imperativas, se aplicarán de forma subsidiaria al presente Convenio.

ARTÍCULO 35º.- COMPENSACIÓN

Las condiciones de este Convenio compensan, absorben y sustituyen en su totalidad las que rigieran hasta su vigencia por mejora pactada entre las partes, como asimismo, otras disposiciones que puedan suponer diferencias económicas en los conceptos retributivos o de

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

condiciones no salariales, pues solo tendrán eficacia si global o anualmente consideradas, superaran el total del Convenio, pues en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejora en él establecidas.

ARTÍCULO 36º.- COMISIÓN DE VIGILANCIA

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se someterán a la Comisión de Vigilancia o Interpretación, según proceda y que se establecen en este capítulo.

La Comisión de Vigilancia está compuesta por dos Vocales Económicos y dos Vocales Sociales, elegidos por el Pleno de la Comisión Deliberante y la Comisión de Interpretación que estará formada por la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberadora

Las Comisiones a que se refiere este capítulo, se reunirán a petición, tanto de la parte Social, como de la parte Económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualesquiera de las partes del Presidente de las mismas.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio de la Comisión de vigilancia, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuando asista la mitad más uno de los componentes.

La Comisión de Vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre Empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el Centro de Trabajo.

ARTÍCULO 37º.- COMISIÓN DE INTREPRETACIÓN. ORECLA.

La Comisión de Interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este Convenio y aclarar cualquier duda que de interpretación pueda presentar de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Los acuerdos de las Comisiones de Vigilancia e Interpretación, no podrán invadir en ningún momento el ámbito al que alcanza las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales. Así mismo, los acuerdos serán recurribles ante la jurisdicción social.

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA – Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales. A tal efecto, las partes someterán la decisión a arbitraje del ORECLA para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El arbitraje será realizado en un plazo de cinco días por un árbitro designado de común acuerdo, o, en caso de desacuerdo, y en un plazo de diez días, por un cuerpo de tres árbitros designados respectivamente por la empresa, los trabajadores y el ORECLA.

ARTÍCULO 38º.-

En todo lo no comprendido en el presente Convenio, será de aplicación el vigente Estatuto de los Trabajadores y el texto vigente en la fecha de derogación de la ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, ó en su defecto el Convenio Marco que por las industrias siderometalúrgicas pudieran establecerse entre los empresarios y los sindicatos.

La pérdida de cualquier fracción de tiempo sin determinar causas, en cada una de las dos medias jornadas, acarreará la pérdida de 1.20 euros para el 2022.

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

La pérdida de más de una jornada y hasta 4 jornadas continuadas ocasionaría la pérdida de 2.61 euros para el 2022, sin perjuicio de las sanciones de tipo disciplinario que en su caso pudieran proceder.

No obstante, lo señalado en los párrafos anteriores, no tendrán consideración de falta para la percepción de este importe, las faltas de puntualidad que se produzcan durante el mes natural.

- Hasta 4 faltas cuando la fracción no sea superior a 5 minutos ó
- Hasta 3 faltas cuando de estas fracciones superen los 5 minutos, todo ello sin perjuicio de poder exigir la cumplimentación total de la jornada laboral.

Computándose en todo caso conjuntamente.

De existir reincidencias, en cada control semestral se limitará a tres faltas de puntualidad en el mes natural.

No se sancionará a aquellos trabajadores que tengan que suspender la jornada por accidente de trabajo o que dicha suspensión haya sido autorizada por su jefe respectivo, siempre que en este último caso recupere las horas de ausencia hasta completar la jornada.

Si la suspensión de la jornada es motivada para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, el productor percibirá el citado importe de media jornada, siempre que haya marcado la entrada al trabajo, cuente con el oportuno permiso de su jefe respectivo y que la salida se efectúe dentro de un cuarto de hora antes de iniciarse la consulta, y el regreso, sea de un cuarto de hora después de abandonada la consulta. La asistencia, será justificada documentalmente figurando la hora de entrada y salida de consulta. Este apartado afecta al término Municipal de Polanco.

Cuando la consulta se refiere al término Municipal de Torrelavega y ésta se inicie antes de las 8,30 horas de la mañana, el trabajador podrá asistir directamente a consulta sin personarse inicialmente al Centro de Trabajo, incorporándose inmediatamente después de la salida, utilizando el medio más rápido posible y no más tarde de una hora, después de la salida. En todos los casos, contará la acumulación de tiempo de ausencia, a efectos de cómputo total anual para asistencia al médico de cabecera, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta misma consideración se hace extensible a los productores que tengan su médico en sus respectivos lugares de residencia fuera de los Municipios de Torrelavega y Polanco, concediéndoles el importe correspondiente a media jornada, siempre que sea justificada su ausencia y el horario de consulta de su médico no les haya permitido presentarse al trabajo, justificación que deberá figurar en los volantes solicitados por el productor a sus respectivos médicos en las mismas circunstancias indicadas anteriormente. Todas las ausencias o consultas a los Médicos de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, deberán ser siempre que las circunstancias lo permitan, determinadas por los Servicios Médicos de la Empresa.

No serán consideradas como interrupción de jornada las ausencias de los Representantes Sindicales para acudir a los actos Sindicales que hayan sido previamente convocados y posteriormente justificados, hasta el límite que marca la Legislación vigente.

Requejada, a 10 de marzo de 2022

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO I
TABLA SALARIAL CONVENIO TALLERES LANDALUCE, S.A.

PERSONAL OBRERO	AÑO 2022
PEON	40,12
ESPECIALISTA	41,52
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACEN	41,52
PROFESIONALES DE OFICIO	
OFICIAL DE 1ª	47,45
OFICIAL DE 2ª	43,81
OFICIAL ESPECIALISTA DE CHORRO Y GRANALLA	43,81
OFICIAL DE 3ª	42,39
PERSONAL SUBALTERNO	
LISTERO	1262,17
ALMACENERO	1305,14
CHOFER	1292,85
PESADOR-BASCULERO	1240,99
GUARDA JURADO	1246,71
ORDENANZA	1223,65
TELEFONISTA	1223,65
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE 1º	1891,28
JEFE DE 2º	1697,47
OFICIAL DE 1ª	1573,32
OFICIAL DE 2º	1414,70
AUXILIAR	1240,99
VIAJANTE	1575,60
TÉCNICOS DE TALLER	
MAESTRO DE TALLER	1709,24
MAESTRO DE TALLER DE 2ª	1657,70
CONTRAMAESTRE	1642,09
ENCARGADO	1596,20
CAPATAZ	1463,07
TÉCNICOS DE OFICINA	
DELINIANTE PROYECTISTA	1709,05
DELINIANTE DE 1ª	1573,32
DELINIANTE DE 2ª	1414,70
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	1240,99
CALCADOR	1240,99
AUXILIAR	1240,99
REPRODUCTOR Y ARCHIVADOR DE PLANOS	1223,65
TÉCNICOS DE LABORATORIO	
ANALISTA DE 1ª	1573,32
ANALISTA DE 2ª	1414,70
AUXILIAR	1240,99
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN	
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1573,32
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1414,70
AUXILIAR	1240,99
LICENCIADO	1983,37
TÉCNICOS TITULADOS	
PERITOS INDUSTRIALES O INGENIEROS TECNICOS CON MAS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA	2073,02
PERITOS INDUSTRIALES O INGENIEROS TECNICOS CON MENOS DE DOS AÑOS DE EXPERIENCIA	1708,63

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II**PLUS CONVENIO**

Con independencia de las tablas salariales correspondientes al anexo I, se establece en concepto de "Plus Convenio" por día de trabajo, referido a las distintas categorías y de acuerdo con la escala siguiente y con devengo según las condiciones pactadas que se indican:

PERSONAL DE TALLER**2022**

<u>Categorías</u>	<u>Plus convenio</u>
Oficial de 1ª	8.06
Oficial de 2ª	6.51
Oficial de 3ª	5.43
Especialista	5.23
Peón	5.23

PERSONAL SUBALTERNO, ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO**2022**

<u>Categorías</u>	<u>Plus convenio</u>
Subalternos	5.43
Auxiliares	5.43
Calcadores	5.43
Oficiales de 2ª	6.51
Oficiales de 1ª	8.06
Categorías superiores	8.06

- El importe de este plus para el ejercicio 2022, será el resultado de aplicar al importe del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento del plus de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

- El importe de este plus para el ejercicio 2023, será el resultado de aplicar al importe del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento del plus de ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

Con el fin de procurar en lo posible el mantener el máximo la asistencia y puntualidad al trabajo, de los valores indicados en el Plus Convenio se penalizará en los casos siguientes y con las cuantías que se indican:

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO III

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y vengan exigidas por:

- a) Necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Riesgo de pérdidas de materias primas.
- c) Pedidos con plazos de entrega limitados o períodos punta de producción.
- d) Ausencias imprevistas.

La Dirección de la Empresa, informará previamente al comité de Empresa sobre la necesidad de éstas y el número aproximado de ellas. Asimismo, mensualmente se extenderá un parte del número de horas realizadas por Secciones de la Empresa.

A petición del trabajador, las horas extraordinarias por éste realizadas podrán ser compensadas por descanso en las condiciones que convengan las partes.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará en la siguiente cuantía:

- Para el ejercicio 2022, serán el resultado de aplicar a los importes del ejercicio 2021 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para su incremento en ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

-Para el ejercicio 2023, serán el resultado de aplicar a los importes del ejercicio 2022 un incremento del 3.10%. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3.10% se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6%, sirviendo el resultado como base de cálculo para su incremento en ejercicios posteriores. La aplicación de esta revisión generará derecho al percibo de atrasos únicamente por los meses en que el IPC supere el 3.10%.

Las horas extraordinarias, se abonarán de acuerdo con la tabla que se indica a continuación:

	Valor horas extraordinarias	
	AÑO 2022	
	De lunes a viernes	Sábados y festivos
Personal obrero		
Peón	11.44	13.22
Especialista	11.89	13.76
Mozo esp. Almacén	11.89	13.76
Profesionales de Oficio		
Oficiales de tercera	12.35	14.65
Oficiales de segunda	13.32	15.68
Oficiales de primera	15.04	18.16

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Valor horas extraordinarias		
AÑO 2022		
	De lunes a viernes	Sábados y festivos
Subalternos		
Conductores turismo/camión	12.65	13.97
Almacenero	12.65	13.97
Telefonista	11.89	13.76
Técnicos/Administrativos		
Auxiliares	11.89	13.76
Oficiales de segunda	13.32	15.68
Oficiales de primera	15.04	18.16
Categorías superiores	15.04	18.16

Requejada, a 10 de marzo de 2022

2022/7367

CVE-2022-7367

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

CVE-2022-7439 *Orden UIC/21/2022 de 27 de septiembre, por la que se acepta la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria de un lote de siete piezas de plomo para sujeción de un junquillo flexible con destino al Museo Marítimo del Cantábrico, ofrecidas por don Carlos J. Rodríguez Gallo.*

Visto el expediente incoado por la Dirección General de Acción Cultural para la aceptación de la adquisición, por vía de donación, a favor de la Comunidad Autónoma de un lote de siete piezas de plomo para sujeción de un junquillo flexible con destino al Museo Marítimo del Cantábrico, ofrecidas por D. Carlos J. Rodríguez Gallo.

Dichos fondos están vinculados a las costumbres y modos de vida de Cantabria, cobrando especial importancia los objetos relacionados con el trazado de los cascos de los buques, por lo que el Director del Museo en su informe constata el interés de la citada donación para el enriquecimiento de la colección etnográfica vinculada a la industria naval del Gobierno de Cantabria, que se custodia en el MMC.

De conformidad con el artículo 47 de la Ley 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma, tras su modificación por la Ley de Cantabria 10/2013, de 27 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, con el informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte de fecha 12 de agosto de 2022 y con el emitido por el Servicio de Administración General de Patrimonio el 16 de septiembre de 2022.

A propuesta de la Directora General de Acción Cultural,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la adquisición, por vía de donación a favor de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de un lote de siete piezas de plomo para sujeción de un junquillo flexible con destino al Museo Marítimo del Cantábrico, ofrecidas por D. Carlos J. Rodríguez Gallo.

SEGUNDO: Los referidos bienes quedarán afectados a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, con destino al MMC.

TERCERO: Por el MMC se designará un representante para la formalización del acta de entrega y recepción del material cuya donación se acepta, y se realizarán los trámites necesarios para su correcta inclusión en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma.

La presente orden producirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de septiembre de 2022.

El consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte,
Pablo Zuloaga Martínez.

2022/7439

CVE-2022-7439

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

CVE-2022-7468 *Resolución de 28 de septiembre de 2022, por la que se convoca el procedimiento de admisión y matriculación de alumnos para cursar el bloque común de las actividades de formación deportiva a las que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el segundo trimestre del curso 2022-2023.*

La Orden ECD/158/2014, de 5 de febrero, por la que se regulan los aspectos curriculares, los requisitos generales y los efectos de las actividades de formación deportiva, a los que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 8 de febrero), establece, en su artículo 7, que el bloque común tendrá carácter de enseñanzas oficiales y por lo tanto coincidentes con el establecido para las enseñanzas deportivas de régimen especial reguladas por el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre. Asimismo, establece que el currículo de los módulos del bloque común será el establecido por las Administraciones educativas competentes.

En consecuencia, procede que los alumnos que deseen cursar las actividades de formación deportiva a las que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, cursen el bloque común con los alumnos que cursan enseñanzas deportivas de régimen especial, al ser coincidentes.

Por ello, en virtud de lo expuesto, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 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,

RESUELVO

Primero. Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente resolución tiene por objeto convocar el procedimiento de admisión y matriculación del alumnado para cursar el bloque común de las actividades de formación deportiva de Nivel II en el IES Villajunco de Santander, en la modalidad a distancia, durante el segundo trimestre del curso 2022-2023, en las siguientes especialidades y modalidades deportivas: Surf, Hockey, Kárate, Natación y Remo.

2. Se establece un límite de 30 plazas para el alumnado por especialidad o modalidad deportiva. El orden de prioridad para cursar las actividades de formación a las que se refiere el subapartado anterior será el siguiente:

a) Alumnado que tuviera módulos pendientes de superación en el mismo Nivel y modalidad o especialidad deportiva de las establecidas en el subapartado 1.

b) Alumnado que, cumpliendo los requisitos generales y específicos, se matricule en el bloque común de la oferta establecida el subapartado 1.

CVE-2022-7468

En todos los casos tendrán preferencia las solicitudes presentadas por personas empadronadas en un municipio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Segundo. Normativa reguladora.

La normativa de referencia para las actividades de formación deportiva en las modalidades y especialidades a las que se refiere el apartado 1 es la siguiente:

a) Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

b) Orden ECD/158/2014, de 5 de febrero, por la que se regulan los aspectos curriculares, los requisitos generales y los efectos de las actividades de formación deportiva, a los que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre.

c) Resolución de 29 de junio de 2011, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publica el plan formativo de la modalidad deportiva de karate.

d) Resolución de 13 de julio de 2011, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publica el plan formativo de la modalidad deportiva de hockey

e) Resolución de 7 de febrero de 2012, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publica el plan formativo de la modalidad deportiva de surf.

f) Resolución de 20 de junio de 2012, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publica el plan formativo de las especialidades deportivas de natación, natación sincronizada, saltos y waterpolo.

g) Resolución de 4 de julio de 2013, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se publica el plan formativo de nivel I de la modalidad deportiva de remo.

Tercero. Centro público que imparte el bloque común de las actividades de formación deportiva.

Durante el curso 2022-2023, el bloque común de las actividades de formación deportiva a las que se refiere el apartado primero se impartirá en el IES Villajunco (C/ Junco 8, 39005-Santander).

Cuarto. Requisitos de acceso.

1. Para acceder a las actividades de formación deportiva a las que se refiere la presente convocatoria es necesario acreditar los siguientes requisitos de acceso:

a) Requisitos generales.

Para acceder al nivel II es necesario haber superado el nivel I de la misma modalidad o especialidad deportiva, o haber superado el ciclo inicial en otra modalidad o especialidad deportiva cuando a su vez se establezca en el plan formativo de la modalidad o especialidad deportiva.

b) Requisitos específicos.

Se consideran requisitos de carácter específico la superación de una prueba de carácter específico o la acreditación de méritos deportivos que se determinen en el plan formativo.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

Quienes acrediten la condición de deportista de alto nivel o deportista de alto rendimiento que establece el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, estarán exentos de cumplir los requisitos de carácter específico para tener acceso a las formaciones deportivas en la modalidad o especialidad correspondiente.

Quinto. Presentación de solicitudes de admisión: forma, lugar y plazo.

1. Para acceder al bloque común de las actividades de formación deportiva, los aspirantes deberán presentar la solicitud, según anexo I, en el IES Villajunco de Santander, en la Consejería de Educación y Formación Profesional (C/ Vargas 53, 7ª planta, 39010-Santander) o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 134.8 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. La solicitud irá acompañada de la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del DNI, NIE, o documentación equivalente.
- b) En su caso, certificación emitida por el organismo público competente en la que conste el reconocimiento de una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.
- c) En el caso de no haber cursado el Nivel I de la correspondiente modalidad o especialidad deportiva en un centro de la Comunidad Autónoma de Cantabria, certificado de estar en posesión del título o condición para acceder al Nivel II, junto con la certificación académica oficial correspondiente.
- d) Certificado, en su caso, de estar en posesión del requisito específico para el acceso al Nivel II en la correspondiente modalidad o especialidad deportiva.
- e) Certificado de empadronamiento.
- f) En su caso, certificado de módulos superados.
- g) En el supuesto de que el solicitante ejerza su derecho de oposición a la posibilidad de recabar datos necesarios para el proceso de admisión, deberá presentar los documentos correspondientes, junto a un escrito de oposición motivado, a la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente.

2. El plazo de presentación de solicitudes estará comprendido entre el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria y el día 1 de noviembre de 2022, ambos inclusive.

3. La supervisión del proceso de revisión de solicitudes corresponderá al equipo directivo del IES Villajunco, que, si advirtiese defectos formales, contradicciones u omisión de alguno de los documentos exigidos, o si considerase necesario que los interesados aporten documentación complementaria para acreditar suficientemente alguna circunstancia, se les requerirá, con indicación de que, si no lo hicieran, el titular de la dirección, previo informe del consejo escolar del Instituto, podrá desestimar la correspondiente solicitud, informando de esta circunstancia al comité de escolarización.

4. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes al que se refiere el subapartado 2 de este apartado y realizadas las correspondientes subsanaciones, el IES Villajunco publicará las listas provisionales el día 7 de noviembre, a las 12:00 horas, en el tablón de anuncios del centro, según anexo II, especificando las solicitudes admitidas y, en su caso, las excluidas, indicando las causas de su exclusión.

CVE-2022-7468

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

5. Contra las listas provisionales, se podrá presentar reclamación en la secretaría del centro, dirigida al director del Instituto, hasta el día 1 de diciembre a las 12:00 horas.

6. En el caso de haberse presentado reclamaciones, el director del Instituto, previo informe del consejo escolar resolverá las mismas. Los listados definitivos, según anexo II se publicarán el día 14 de noviembre a las 14:00 horas.

7. Contra las listas publicadas, las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante el titular de la dirección general de Centros Educativos en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de dicho listado. La resolución que adopte pondrá fin a la vía administrativa.

Sexto. Matriculación de alumnos.

La matrícula se formalizará en la secretaría del IES Villajunco en las fechas comprendidas entre el día 21 y el 28 de noviembre de 2022 a las 14:00 horas, ambos inclusive.

Séptimo. Recursos.

Contra la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 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, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Gobierno de Cantabria en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Octavo. Eficacia.

La presente Resolución surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de septiembre de 2022.

El director general de Formación Profesional y Educación Permanente,
Ricardo Lombera Helguera.

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN PARA CURSAR EL BLOQUE COMÚN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS EN PERIODO TRANSITORIO

(Resolución de 28 de septiembre de 2022)

Datos del solicitante							
DNI / NIE	Nombre	Apellido 1			Apellido 2		
Datos a efectos de notificación							
Tipo de vía	Nombre de la vía	Nº	Piso	Puerta	Otros	C.P.	Localidad
Municipio	Provincia	Teléfono			Dirección de correo electrónico		
En el caso de solicitantes menores de edad, rellenar los siguientes datos:							
Nombre y apellidos del padre o tutor						DNI	
Nombre y apellidos de la madre o tutora						DNI	
Actividad formativa que va a cursar (marque la opción que proceda):							
BLOQUE COMÚN DE NIVEL II							
☐ Surf	☐ Hockey	☐ Karate	☐ Natación	☐ Remo			
Documentación adjunta (marque lo que proceda):							
TIPO DE DOCUMENTO						SE APORTA CON LA SOLICITUD	
Fotocopia del DNI o NIE.						☐	
Certificado de estar en posesión del título y/o condición para acceder al ciclo.						☐	
En su caso, certificado de la condición de discapacidad del solicitante.						☐	
Certificación académica.						☐	
Certificado de estar en posesión del requisito de carácter específico, en su caso.						☐	
Certificado de empadronamiento.						☐	
En su caso, certificación de módulos superados.						☐	
Declaración responsable							
Son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y, en su caso, la documentación adjunta, y esta última es fiel copia de los originales. En el supuesto de que la Administración compruebe la inexactitud de los datos declarados, el órgano gestor estará facultado para realizar las actuaciones procedentes sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder en virtud de la legislación aplicable. No me opongo a que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los trámites de aprobación de este procedimiento, consulte y recabe en mi nombre, los datos de identificación personal y aquéllos que, en su caso, estén en poder de dicha Administración. En caso de oposición deberán aportarse los documentos acreditativos correspondientes, cuando sean requeridos. Conozco, acepto y me comprometo al cumplimiento de la presente convocatoria. Asimismo, cumplo los requisitos exigidos en la misma. Solicito ser admitido/a en el procedimiento derivado de la Resolución de 28 de septiembre de 2022.							
Lugar, fecha y firma. (Antes de firmar debe leer la información sobre protección de datos situada al dorso)							
En _____ a _____ de _____ de 2022 CENTRO QUE RECIBE LA SOLICITUD (sello y fecha) (Firma)							
Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al teléfono de información administrativa 012 (902 13 90 12 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma).							

CVE-2022-7468

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

REGISTRO DE ACTIVIDADES DE TRATAMIENTO e INFORMACIÓN AMPLIADA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
En cumplimiento de los artículos 13, 14 y 30.1 del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016) se informa:	
Tratamiento	Aspirantes y/o alumnado de centros docentes gestionados por Formación Profesional y Educación Permanente.
Responsable del tratamiento	Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente. C/ Vargas nº 53, 8º. 39010. Santander.
DPD	Delegada de Protección de Datos de Centros Docentes C/Vargas 53, 7º. 39010. Santander. dpccentrosdocentes@educantabria.es
Finalidad	Gestión de la admisión, matriculación y/o expediente.
Legitimación	Art. 6.1 c) RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. Art. 6.1 e) RGPD: el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
Categorías de interesados	Solicitantes y alumnado y, ocasionalmente, miembros de su unidad familiar.
Categorías de datos personales tratado	Datos identificativos y de contacto. Datos de matrícula y académicos. Titulaciones, si procede en el caso concreto. Datos socioeconómicos, si procede en el caso concreto. Solicitudes y baremaciones, si procede en el caso concreto.
Fuente de la que proceden los datos	Solicitud cumplimentada por el propio interesado.
Consecuencias de no facilitar los datos	Si no se cumplimentan los datos solicitados podría no resultar posible realizar los trámites administrativos necesarios para gestionar la admisión y matriculación, por lo que se le podría requerir para subsanar los defectos. En el caso de subsanar dichos defectos en el plazo previsto se le tendrá por desistido de su solicitud.
Destinatarios de cesiones de datos	Otros interesados en el procedimiento administrativo, cuando corresponda. Publicación en tablón de anuncios y en la página web del centro según esté dispuesto en la normativa reguladora. En caso de tratarse de datos de naturaleza sensible, estos no se publicarán de forma indiscriminada.
Transferencias internacionales	No están previstas.
Plazos previstos de conservación	Los datos se conservarán mientras sean necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales que afectan al responsable del tratamiento. En caso de ser admitido y se realice la matriculación, los datos serán conservados de forma indefinida con fines de archivo para la realización de las gestiones académicas que sean procedentes.
Medidas de seguridad	Las medidas de seguridad implantadas corresponden a las contempladas en el Esquema Nacional de Seguridad y en la Orden PRE/48/2016, de 22 de julio, por la que se regulan las normas de seguridad sobre utilización de los recursos y sistemas tecnológicos y de información en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
Elaboración de perfiles y decisiones automatizadas	No se elaboran perfiles ni se toman decisiones automatizadas.
Derechos	El interesado tiene derecho de acceso con obtención de copia, rectificación y limitación del tratamiento. Tiene derecho a no someterse a decisiones automatizadas y a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Igualmente tiene derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernan sean objeto de un tratamiento basado en el interés público o en el ejercicio de poderes públicos, incluida la elaboración de perfiles. El responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones. Para ejercer sus derechos póngase en contacto con el Delegado/a de Protección de Datos que se indica arriba.

SR. DIRECTOR DEL IES VILLAJUNCO DE SANTANDER

CVE-2022-7468

MIÉRCOLES, 5 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 192

ANEXO II

RELACIÓN DE ALUMNADO ADMITIDO

(Resolución de 28 de septiembre de 2022)

LISTADO		☐ PROVISIONAL		☐ DEFINITIVO	
Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	NIVEL	ESPECIALIDAD / MODALIDAD (1)	DECISIÓN DE ADMISIÓN (2)	CAUSA DE EXCLUSIÓN / OBSERVACIONES
01		II			
02		II			
03		II			
04		II			
05		II			
06		II			
07		II			
08		II			
09		II			
10		II			
11		II			
12		II			
13		II			
14		II			
15		II			
16		II			
17		II			
18		II			
19		II			
20		II			
21		II			
22		II			
23		II			

(1) Indíquese: Surf, Hockey, Karate, Natación y Remo. En su caso, añadir **MP** (módulos pendientes).

(2) Indíquese "SI" o "NO".

En Santander, ade de 2022

EL/LA SECRETARIO/A

Vº Bº
EL/LA DIRECTOR/A

(SELLO DEL CENTRO)

FDO.:

FDO.:

2022/7468

CVE-2022-7468