

sumario

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Sanidad

CVE-2022-8918 Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Grupo Auxiliar de la Función Administrativa en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/41/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021). Página 31244

CVE-2022-8921 Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Celador/a en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/42/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021). Página 31246

CVE-2022-8922 Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/43/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021). Página 31248

Ayuntamiento de Astillero

CVE-2022-8913 Bases de la convocatoria para la provisión, mediante concurso de movilidad de tres plazas de Policía Local, en la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Policía Local, Escala Básica, categoría de Policía, Grupo C, Subgrupo C1, vacantes en la plantilla de funcionarios. Expediente 5747/2022. Página 31250

Ayuntamiento de Santander

CVE-2022-8977 Fecha de realización del primer ejercicio del proceso selectivo para la provisión, mediante concurso-oposición, por promoción interna, de una plaza de Responsable de Aplicaciones y Aprovechamiento de Sistemas Municipales (Convocatoria Boletín Oficial del Estado número 146, de 20 de junio de 2022). Página 31268

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

Ayuntamiento de Rasines

CVE-2022-8942 Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 5/2022. Página 31269

Ayuntamiento de Rionansa

CVE-2022-8971 Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 4/2022. Página 31271

Ayuntamiento de Riotuerto

CVE-2022-8963 Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria 14/2022. Página 31272

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Ayuntamiento de Torrelavega	
CVE-2022-8940	Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria P 2/2022. Página 31274
CVE-2022-8941	Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria 3/2022, incluyendo el reconocimiento extrajudicial de crédito 2/2022. Página 31275
Mancomunidad El Brusco	
CVE-2022-8909	Exposición pública de la cuenta general de 2021. Página 31277
Mancomunidad Oriental de Trasmiera	
CVE-2022-8908	Exposición pública de la cuenta general de 2021. Página 31278
Concejo Abierto de Bárcena de Ebro	
CVE-2022-8896	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31279
Concejo Abierto de La Puente del Valle	
CVE-2022-8936	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31280
Concejo Abierto de Montecillo	
CVE-2022-8932	Aprobación definitiva del presupuesto general de 2023. Página 31281
Concejo Abierto de Rocamundo	
CVE-2022-8898	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31282
Concejo Abierto de Salcedo	
CVE-2022-8907	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31283
Concejo Abierto de San Juan de Soba	
CVE-2022-8893	Exposición pública de la cuenta general de 2018. Página 31284
CVE-2022-8894	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31285
Concejo Abierto de San Martín de Soba	
CVE-2022-8890	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2022. Página 31286
CVE-2022-8891	Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023. Página 31287
CVE-2022-8892	Exposición pública de la cuenta general de 2017. Página 31288

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

Ayuntamiento de Cabuérniga	
CVE-2022-8969	Aprobación, exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Alcantarillado y Recogida de Basura para el tercer trimestre de 2022, y apertura del período voluntario de cobro. Página 31289
Ayuntamiento de Val de San Vicente	
CVE-2022-8924	Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos a través de las Aceras y Reserva para Aparcamiento en Determinadas Vías y Espacios Públicos de 2022, y apertura del periodo de cobro. Expediente 785/2022. Página 31290
CVE-2022-8925	Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Ocupación de Terrenos de Uso Público con Mesas y Sillas con Finalidad Lucrativa de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 786/2022. Página 31291
CVE-2022-8926	Aprobación, exposición pública del padrón fiscal del Impuesto de Actividades Económicas correspondiente al ejercicio 2022, y apertura del periodo de cobro. Expediente 787/2022. Página 31292

4.4.OTROS

Ayuntamiento de Laredo	
CVE-2022-8955	Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza Fiscal número 1U, reguladora de la Tasa por la Cesión de Espacios en el Vivero de Empresas. Expediente 2022/2115. Página 31293

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

- CVE-2022-8937** **Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio**
Extracto de la Orden IND/70/2022, de 16 de noviembre, por la que se convocan tres becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo. Página 31294
- CVE-2022-8946** Orden IND/70/2022, de 16 de noviembre, por la que se convocan tres becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo. Página 31296
- CVE-2022-8927** **Ayuntamiento de Santillana del Mar**
Extracto de la convocatoria de subvenciones para la adquisición por jóvenes de material tecnológico educativo del Ayuntamiento de Santillana del Mar correspondientes al año 2022, mediante concurrencia competitiva. Página 31311
- CVE-2022-8985** Bases de la convocatoria de subvenciones para la adquisición por jóvenes de material tecnológico educativo del año 2022, mediante concurrencia competitiva. Expediente 1179/2022. Página 31313

7.OTROS ANUNCIOS

7.1.URBANISMO

- CVE-2022-8846** **Ayuntamiento de Alfoz de Lloredo**
Concesión de licencia de primera ocupación de nave para almacén en barrio La Abadía, de Novales. Página 31319
- CVE-2022-8818** **Ayuntamiento de Piélagos**
Información pública de expediente de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar aislada en la parcela 666, polígono 33, en Lienres. Expediente 2022/4268. Página 31320
- CVE-2022-8827** **Ayuntamiento de Polanco**
Información pública de solicitud de autorización para construcción de garaje en barrio El Hondal, B-13, de Polanco. Expediente 1387/2022. Página 31321
- CVE-2022-8884** **Ayuntamiento de Solórzano**
Información pública de solicitud de autorización de construcción de vivienda unifamiliar en parcela con referencia catastral 39084A003001620000JI. Expediente 341/2022. Página 31322

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- CVE-2022-8928** **Consejería de Empleo y Políticas Sociales**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria, para el periodo comprendido desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria hasta el año 2025. Página 31323
- CVE-2022-8929** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y su personal adscrito al contrato de servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2022-2025. Página 31365
- CVE-2022-8930** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria, por el que se aprueba el Incremento de Retribuciones para el año 2022. Página 31382
- CVE-2022-8931** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023. Página 31384

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Consejería de Empleo y Políticas Sociales

CVE-2022-8933 Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia S.A., para el periodo 2022.

Página 31422

CVE-2022-8934 Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 215, de 9 de noviembre de 2022, de Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024, y Tablas Salariales corregidas.

Página 31437

7.5.VARIOS

Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte

CVE-2022-8919 Resolución disponiendo la publicación del Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte) y el Ayuntamiento de Ampuero, para la reposición del pabellón polideportivo municipal, dañado por las últimas inundaciones acontecidas en la comarca del Asón.

Página 31439

Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio

CVE-2022-8923 Orden IND/71/2022, de 16 de noviembre, por la que se establece la obligatoriedad de presentar los planes de labores mineros mediante el programa informático PLd (Plan de Labores digital).

Página 31446

Mancomunidad El Brusco

CVE-2022-8910 Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de la Gestión del Servicio de Recogida Domiciliaria de Residuos y su Transporte al Centro de Tratamiento de Residuos Urbanos de Meruelo.

Página 31448

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2022-8918 *Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Grupo Auxiliar de la Función Administrativa en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/41/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021).*

En uso de las facultades que me han sido conferidas, y de acuerdo con lo previsto en la Base 5.1 de la Orden SAN/41/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Grupo Auxiliar de la Función Administrativa en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por la presente,

RESUELVO

Designar a los miembros del Tribunal Calificador que actuará en el proceso selectivo para el ingreso en la categoría estatutaria de Grupo Auxiliar de la Función Administrativa en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/41/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), que queda configurado como sigue:

Presidente:

Luis Echevarría Laso

Presidente suplente:

Luis Miguel Ruiz Ceballos

Vocales titulares:

Soraya Fernández Cantano

Gema Ruiz Maza

María Isabel Aguilar Quintana

CVE-2022-8918

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Vocales suplentes:

Marina Marque Oceja

M^a Isabel Villegas Ruiz

Álvaro Ruiz del Pozo

Secretario:

Ángel Antonio Flores Pinacho

Secretario suplente:

José Carlos Berrocal Sánchez

Contra la presente Resolución, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el consejero de Sanidad, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria o bien, interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cúmplase la anterior Resolución y trasládese para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Sanidad,
Raúl Pesquera Cabezas.

2022/8918

CVE-2022-8918

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2022-8921 *Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Celador/a en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/42/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021).*

En uso de las facultades que me han sido conferidas, y de acuerdo con lo previsto en la Base 5.1 de la Orden SAN/42/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Celador/a en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por la presente,

RESUELVO

Designar a los miembros del Tribunal Calificador que actuará en el proceso selectivo para el ingreso en la categoría estatutaria de Celador/a en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/42/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), que queda configurado como sigue:

Presidenta:

Elena Coter Ventosa

Presidente suplente:

Alfredo González Cobo

Vocales titulares:

Ángel José González Cabrejas

Yolanda Saiz Sánchez

Ramón Corrales Incera

Vocales suplentes:

M^a Pilar Galian Castanedo

Benjamín Sierra San Román

Elisa Campo Campuzano

CVE-2022-8921

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Secretaria:

Isabel Rodríguez Martínez

Secretaria suplente:

María Carmen Martín Toca

Contra la presente Resolución, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el consejero de Sanidad, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria o bien, interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cúmplase la anterior Resolución y trasládese para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Sanidad,
Raúl Pesquera Cabezas.

2022/8921

CVE-2022-8921

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2022-8922 *Resolución por la que se designa el Tribunal Calificador para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/43/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021).*

En uso de las facultades que me han sido conferidas, y de acuerdo con lo previsto en la Base 5.1 de la Orden SAN/43/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por la presente,

RESUELVO

Designar a los miembros del Tribunal Calificador que actuará en el proceso selectivo para el ingreso en la categoría estatutaria de Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería en las Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convocado mediante la Orden SAN/43/2021, de 28 de diciembre (Boletín Oficial de Cantabria Extraordinario número 102, de 31 de diciembre de 2021), que queda configurado como sigue:

Presidente:

Luis Miguel Ruiz Ceballos

Presidente suplente:

José Carlos Berrocal Sánchez

Vocales titulares:

Rocío Serrano Pérez

Inmaculada Domínguez Vejo

Yolanda García Obregón

Vocales suplentes:

Isabel Cobo Lavín

Inmaculada Sierra Saiz

Ma Gema Peña Herrera

CVE-2022-8922

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Secretario:

Luis Echevarría Laso

Secretario suplente:

Ángel Antonio Flores Pinacho

Contra la presente Resolución, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el consejero de Sanidad, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria o bien, interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cúmplase la anterior Resolución y trasládese para su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Sanidad,
Raúl Pesquera Cabezas.

2022/8922

CVE-2022-8922

AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2022-8913 *Bases de la convocatoria para la provisión, mediante concurso de movilidad de tres plazas de Policía Local, en la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Policía Local, Escala Básica, categoría de Policía, Grupo C, Subgrupo C1, vacantes en la plantilla de funcionarios. Expediente 5747/2022.*

PRIMERA.- Objeto de la convocatoria.

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad, mediante el sistema de "Concurso de Movilidad", de TRES (3) plazas de Policía Local, Policía de Turnos, integrada, según el artículo 18 de la Ley de Cantabria 5/2000, en la Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase Policía Local, Escala Básica, Categoría de Policía, Grupo C, Subgrupo C1, vacantes en la plantilla del personal funcionario del Ayuntamiento de Astillero, y dotadas con las retribuciones que corresponden según la plantilla municipal para las plazas de Policía integradas en el Grupo C, Subgrupo C-1 (artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

1.2.- El proceso selectivo constará de una fase de concurso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 46/2016, de 11 de agosto, por el que se establece el baremo de méritos aplicable a los concursos para la provisión de puestos de trabajo por movilidad y a la fase de concurso en los procesos de promoción interna que se articulen dentro de los cuerpos de Policía Local de Cantabria.

1.3.- El personal nombrado quedará afectado a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

1.4.- Si las vacantes convocadas para ser provistas por movilidad no se pudieran proveer por falta de solicitantes o porque fuesen declaradas desiertas, se acumulará al sistema de turno libre, sucesivamente (artículo 23.4 de la Ley de Cantabria 3/2014, de 17 de diciembre, por la se modifica la Ley de Cantabria 5/2000, de 15 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales).

1.5.- Las presentes bases y la convocatoria, serán publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con el artículo 45.1.a de la Ley de Procedimiento Administrativo Común 39/2015, de 1 de octubre se fija como medio de comunicación de las publicaciones que se deriven de los actos que se deriven de los actos integrantes de este procedimiento selectivo, la exposición en el Tablón de Edictos de Ayuntamiento de Astillero.

Asimismo, se podrá obtener información en relación con estas bases, su convocatoria y cuantos actos administrativos se deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal, en la página web del Ayuntamiento de Astillero en la siguiente dirección: <http://www.astillero.es>.

En ningún caso la información que se suministre mediante el medio citado, sustituirá las comunicaciones y publicaciones que a través de boletines oficiales y tablón de anuncios municipal se determinan de conformidad con la legislación vigente en las presentes bases.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

SEGUNDA.- Requisitos de los aspirantes.

Serán admitidos a la participación en el presente concurso de movilidad, los miembros de los cuerpos de Policía Local de Cantabria, previa la demostración de su condición de funcionario de carrera a cargo del Ayuntamiento correspondiente, que certificará la toma de posesión del aspirante, así como de la realización del curso básico de formación teórico-práctico, previsto en el artículo 22 de la Ley de Cantabria 5/2000, en la Escuela Regional de Policía Local de Cantabria.

De acuerdo con el Artículo 23.4 de la Ley de Cantabria 3/2014, de 17 de diciembre, por la se modifica la Ley de Cantabria 5/2000, de 15 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, deberán cumplir los requisitos siguientes:

- a) Tener la condición de funcionario de carrera en alguno de los Cuerpos de Policía Local de Cantabria.
- b) Haber permanecido como mínimo tres años en situación de servicio activo en la misma categoría como funcionario de carrera en la corporación local de procedencia.
- c) Además, los miembros de los Cuerpos de policía Local que obtengan destino en puesto ofertados para su provisión por movilidad, no podrán pasar a la situación de segunda actividad por razón de edad hasta que, al menos, hayan prestado diez años de servicios efectivos en la corporación local de destino.

TERCERA.- Presentación de solicitudes y abono de derechos de examen.

Las instancias solicitando tomar parte en la oposición, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Segunda, según modelo anexo a la presente convocatoria, se dirigirán a la Alcaldía y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, de Astillero, durante el plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca el anuncio de la Convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

Las instancias también podrán presentarse en los restantes registros y en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Junto con la instancia, los aspirantes deberán aportar la siguiente documentación:

- a) Copia del DNI.
- d) Copia de la toma de posesión como policía local, emitida por el Ayuntamiento del que se proceda.
- c) Documentación relativa a los méritos objeto de valoración en esta fase de concurso.

A la solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 40 euros, de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza Fiscal Reguladora por Tasas de Derechos de Examen. El abono de las tasas podrá realizar de dos formas:

- a) Mediante el ingreso de la tasa por medio de cualquiera de las entidades bancarias colaboradoras del Ayuntamiento, previa retirada de documento cobratorio en las Oficinas de la

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Recaudación Municipal, ubicadas en la c/ San José nº 10 de Astillero, y adjuntando dicho documento acreditativo junto con la instancia.

b) Mediante transferencia bancaria a nombre del Ayuntamiento de Astillero a la cuenta número ES38 2048 2021 5534 0000 0020, debiendo consignar en la misma el nombre del aspirante que realiza el ingreso, aun cuando sea impuesta por persona distinta, y en el concepto "Pruebas Movilidad PL".

Dichos derechos de examen serán devueltos en el caso de ser excluidos de las pruebas selectivas de acuerdo con el artículo 4º de la Ordenanza Fiscal Reguladora por Tasas de Derechos de Examen. El no abono de dicha cantidad supone la exclusión de tomar parte en las mismas.

CUARTA.- Admisión de aspirantes, lista provisional y definitiva de los mismos y designación de miembros del órgano de selección.

Terminado el plazo de presentación de instancias, el señor Alcalde aprobará la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el Boletín Oficial de Cantabria y será expuesta en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de diez (10) días, a partir del siguiente al de dicha publicación, para formular alegaciones o subsanar los defectos a que hubiere lugar. Si no existiesen aspirantes excluidos, la lista se considerará definitiva.

Los restantes anuncios que se generen en la presente convocatoria y sus pruebas se publicarán, únicamente, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Astillero, y en aquellos otros lugares que el Órgano de Selección indique a los aspirantes, en su caso.

QUINTA.- Órgano de Selección.

5.1.- El órgano al que corresponderá la realización del proceso selectivo y propuesta al órgano competente municipal, para el nombramiento, se determinará en la resolución del señor alcalde en la que se indique la lista de aspirantes admitidos y excluidos y la determinación del día, hora y lugar de celebración de las pruebas. En todo caso, dicho Órgano de Selección se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60 del RDL 5/2015, de 30 de octubre).

Como órgano colegiado, el Órgano de Selección, al momento de su constitución designará la presidencia y se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. y demás normas de general aplicación.

5.2.- La designación de los miembros del Órgano de Selección incluirá la de los respectivos suplentes y se hará pública en el Boletín Oficial de Cantabria y tablón de edictos de la Corporación. Todos ellos deberán ostentar la titulación adecuada para garantizar en su composición los principios de profesionalidad e imparcialidad y en su actuación los de independencia y discrecionalidad técnica, actuando siempre a título individual y no pudiendo ostentarse a modo de representación o por cuenta de nadie.

5.3.- Los componentes del Órgano de Selección deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán recusarlos, cuando concurrieran las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás normas relativas a la posibilidad de formar parte de los citados órganos.

5.4.- El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, y está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse en el desarrollo del concurso, y para adoptar los acuerdos necesarios para el debido orden del mismo, en todo lo no previsto en estas bases.

CVE-2022-8913

5.5.- En todo caso, el Órgano de Selección podrá ser asistido, si así lo estima oportuno, de algún profesional especialista de cualesquiera ámbitos que tengan relación con la materia objeto o naturaleza de las pruebas.

SEXTA.- Sistema y proceso de selección.

El sistema de selección será el de concurso, y la baremación se realizará con estricta sujeción a lo establecido en el Decreto 46/2016, de 11 de agosto, por el que se establece el baremo de méritos aplicable a los concursos para la provisión de puestos de trabajo por movilidad y a la fase de concurso en los procesos de promoción interna que se articulen dentro de los cuerpos de Policía Local de Cantabria.

SÉPTIMA.- Baremo de Méritos.

En el procedimiento se valorarán los siguientes méritos:

- a) Valoración del trabajo desarrollado: Hasta un máximo de 15 puntos.
- b) Titulación académica: hasta un máximo de 5 puntos.
- c) Formación y docencia relacionada con el área profesional: Hasta un máximo de 15 puntos.
- d) Otros méritos: Hasta un máximo de 5 puntos.

A) Valoración del trabajo desarrollado:

1.- Por cada año completo de servicios prestados en las diferentes categorías de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad previstos en el artículo 2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, a contar desde la toma de posesión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 de esta base.

2.- Se multiplicará el número de años de servicio en cada categoría por los siguientes coeficientes:

- a) Policía: 0,60.
- b) Oficial: 0,65.
- c) Subinspector: 0,70.
- d) Inspector: 0,75.
- e) Intendente: 0,80.
- f) Subcomisario: 0,85.
- g) Comisario: 0,90.

3.- Los policías locales de Cantabria que previamente hayan prestado servicios como auxiliares de policía, podrán computar el trabajo desarrollado multiplicando cada año completo de servicio por un coeficiente de 0,55.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

4.- Los servicios prestados en otras Fuerzas y cuerpos de Seguridad diferentes a los Cuerpos de Policía Local de Cantabria se baremarán con arreglo a los anteriores coeficientes, atendiendo a la correspondencia prevista en la disposición adicional única del Decreto 46/2016, de 11 de agosto.

5.- En ningún caso se computarán los servicios prestados como personal de seguridad privada o en las Fuerzas Armadas.

6.- Si en el año contado desde la toma de posesión se prestaran servicios en dos categorías diferentes, se asignará una puntuación proporcional al número de días que se haya permanecido en cada categoría.

B) Titulación académica:

1.- Por estar en posesión de titulaciones académicas oficiales superiores a la exigida para la categoría que se pretende:

- a) Título de Doctor: 5 puntos.
- b) Título de Máster Universitario, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto: 4 puntos.
- c) Título de Graduado, Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico: 3 puntos.
- d) Título de Técnico Superior ó equivalente: 2 puntos.
- e) Título de Bachiller, Técnico o equivalente: 1 punto.

2.- La equivalencia entre las titulaciones académicas quedará en todo caso determinada por las resoluciones que se dicten en aplicación del Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico y Diplomado.

3.- No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría que se pretende, salvo que se posea más de una, en cuyo caso se valorarán las restantes a la exigida.

4.- En caso de ostentar una o varias titulaciones superiores distintas a la exigida, sólo se valorará la más alta de las mismas, cuando para su obtención sea necesario haber obtenido previamente la inferior.

5.- A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las homologadas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional.

C) Formación y docencia relacionada con el área profesional.

1.- Se valorará conforme a lo establecido en el apartado 3, la realización de cursos impartidos por el Escuela Autónoma de la Policía Local de Cantabria o por otros centros de formación oficiales de la Administración Pública de ámbito estatal, autonómico o local, o por las organizaciones sindicales siempre que estén homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública y estén relacionados con la función policial.

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

2.- A los efectos de lo dispuesto en este decreto, se entiende que un curso es específico de la función policial cuando cumple estos dos requisitos:

a) Que el curso se dirija a la formación y perfeccionamiento de policías.

b) Que el curso instruya en relación con las funciones asignadas a las Policías Locales en el artículo 10 de la Ley de Cantabria 5/2000, de 15 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.

3.- Los cursos de formación enumerados en el apartado 1, se valorarán conforme a las siguientes reglas:

a) Cursos de aprovechamiento, entendiéndose por tales aquellos que exigen la superación de una prueba final o evaluación progresiva de los conocimientos adquiridos en los mismos:

De 0 a 10 horas: 0,10 puntos.

De 11 a 20 horas: 0,20 puntos.

De 21 a 30 horas: 0,40 puntos.

De 31 a 40 horas: 0,60 puntos.

De 41 a 50 horas: 0,80 puntos.

En cursos de duración superior a las 50 horas, por cada tramo de 10 horas, se sumarán 0,20 puntos.

b) Cursos de asistencia, entendiéndose por tales aquellos en los que únicamente se certifica la mera asistencia:

De 0 a 10 horas: 0,05 puntos.

De 11 a 20 horas: 0,10 puntos.

De 21 a 30 horas: 0,20 puntos.

De 31 a 40 horas: 0,30 puntos.

De 41 a 50 horas: 0,40 puntos.

En cursos de duración superior a las 50 horas, por cada tramo de 10 horas, se sumarán 0,10 puntos.

c) No se computarán los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad ni los cursos repetidos salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido de los mismos.

d) Los cursos de los que no conste certificado de aprovechamiento sólo podrán computarse como cursos de asistencia, siempre que se relacionen las horas de duración de los mismos.

4.- Se valorará a razón de 0,10 puntos por hora impartida, con independencia de la duración de curso:

a) La impartición de cursos de formación en la Escuela Autonómica de Policía Local de Cantabria, acreditada mediante certificado expedido por dicha Escuela.

CVE-2022-8913

b) La impartición de cursos en otros centros de formación oficiales de la Administración Pública del ámbito estatal, autonómico o local o por las organizaciones sindicales, siempre que estén homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública, que sean específicos de la función policial y se acredite mediante certificado expedido por el correspondiente centro de formación.

c) Las horas de docencia correspondientes a cursos de formación que imparta cada docente se computarán una sola vez, no computándose las horas correspondientes a cursos que se impartan de forma reiterada salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido de los mismos.

D) Otros méritos

1.- Por la elaboración de textos sobre materia policial que sean objeto de publicación editorial cualquiera que sea su formato, físico o electrónico, se podrán obtener hasta un máximo de 2,50 puntos, conforme a la siguiente graduación:

a) Por cada monografía o tratado de autor único: 1,50 puntos.

b) Por cada artículo doctrinal: 0.50 puntos. Dentro de este apartado se considerarán incluidas las publicaciones que se incluyan en obras colectivas. No serán objeto de valoración los artículos de contenido periodístico, por más que tengan como referencia un tema policial.

2.- Recompensas y condecoraciones. Hasta un máximo de 2,50 puntos:

a) La posesión de recompensas y condecoraciones se valorará conforme al siguiente baremo:

— Medalla de las Policías Locales de Cantabria: 2,50 puntos.

— Medalla al mérito profesional: 2,50 puntos.

— Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz de Oro: 2,50 puntos.

— Medalla de Oro al Mérito Policial: 2,50 puntos.

— Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz con distintivo Rojo: 2,00 puntos.

— Medalla de Plata al Mérito Policial: 2,00 puntos.

— Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz de Plata: 1,50 puntos.

— Cruz al Mérito Policial con distintivo Rojo: 1,50 puntos.

— Orden del Mérito de la Guardia Civil. Cruz con distintivo Blanco: 1,00 puntos.

— Cruz al Mérito Policial, distintivo Blanco. 1,00 puntos.

— Medalla al Mérito de la Policía Local de los diferentes Ayuntamientos: 1,00 puntos. Se excluyen las medallas que se concedan por antigüedad.

— Condecoración policial extranjera: 1,00 puntos.

— Felicitación pública u otros honores con anotación en la hoja de servicios o en el expediente personal del interesado: 0,10 puntos.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

b) Cuando se conceden varias condecoraciones por el mismo hecho, únicamente se contabilizará la que tenga atribuida mayor valoración.

3.- Idiomas. Hasta un máximo de 2,50 puntos:

a) Por conocimiento de cada uno de los idiomas inglés, francés, alemán o italiano, acreditando a través de la correspondiente certificación oficial expedida por Escuela Oficial de Idiomas de acuerdo con la tabla de equivalencias del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Se valorará conforme al siguiente baremo el mayor de los niveles que se posea en cada idioma:

Nivel A1: 0,10 puntos.

Nivel A2: 0,20 puntos.

Nivel B1: 0,60 puntos.

Nivel B2: 1,00 puntos.

Nivel C1: 1,50 puntos.

Nivel C2: 2,00 puntos.

b) Por conocimiento de cada uno de los restantes idiomas oficiales de la unión Europea se aplicará la mitad de la puntuación reflejada en el apartado anterior.

4.- Defensa Personal Policial, en su condición de disciplina asociada reconocida por la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas: Hasta un máximo de 2,50 puntos.

a) Por poseer la correspondiente titulación expedida por la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas o la titulación reconocida por dicha Federación expedida por las federaciones territoriales de dicha Entidad. Se valorará conforme al siguiente baremo:

- Nivel 1:..... 0,10 puntos.
- Nivel 2:..... 0,20 puntos.
- Nivel 3:..... 0,40 puntos.
- Cinturón Negro 1º Dan: 0,60 puntos.
- Cinturón Negro 2º Dan: 0,80 puntos.
- Cinturón Negro 3º Dan: 1,00 puntos.
- Cinturón Negro 4º Dan: 1,20 puntos.
- Cinturón Negro 5º Dan: 1,40 puntos.
- Cinturón Negro 6º Dan: 1,60 puntos.
- Cinturón Negro 7º Dan: 1,80 puntos.
- Monitor Nacional, Nivel I: 2,00 puntos.
- Entrenador Nacional Nivel II: 2,20 puntos.
- Entrenador Nacional Superior Nivel III: 2,40 puntos.
- Maestro de Entrenadores Nivel IV: 2,50 puntos.

b) Solo se valorará la titulación superior alcanzada.

c) Los cursos de Defensa Personal Policial impartidos por la Escuela Autonómica de Policía Local de Cantabria o por otros centros de formación oficiales de la Administración Pública de ámbito estatal, autonómico o local o por las organizaciones sindicales siempre que estén

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública y estén relacionados con la función policial se valorarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado "C" (.Formación y docencia relacionada con el área profesional), de esta cláusula SÉPTIMA.

5.- Informática. Hasta un máximo de 2,50 puntos.

a) Cursos de informática desarrollados por centros de formación oficiales de la Administración Pública de ámbito estatal, autonómico o local o por los sindicatos, siempre que estén homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública, se valorarán de la siguiente forma:

De 0 a 10 horas: 0,02 puntos.

De 11 a 20 horas: 0,05 puntos.

De 21 a 30 horas: 0,10 puntos.

De 31 a 40 horas: 0,20 puntos.

De 41 a 50 horas: 0,30 puntos.

En cursos de duración superior a las 50 horas, por cada 10 horas, se sumarán 0,05 puntos.

b) No se computarán los cursos repetidos salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido de los mismos.

c) Los cursos de informática impartidos por la Escuela Autónoma de Policía Local de Cantabria o por otros centros de formación oficiales de la Administración Pública de ámbito estatal, autonómico o local o por las organizaciones sindicales siempre que estén homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública y estén relacionados con la función policial se valorarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado "C" (.Formación y docencia relacionada con el área profesional), de esta cláusula SÉPTIMA.

6.- Otras titulaciones relacionadas con la función policial. Se podrán obtener hasta un máximo de 2,50 puntos, conforme a las siguientes reglas:

a) La posesión de títulos habilitantes de materias relacionadas con la función policial emitidos por organismos oficiales, se valorará conforme al cuadro siguiente.

TÍTULO PROFESIONAL	ÓRGANO EMISOR	PUNTOS
DIRECTOR DE SEGURIDAD	Ministerio del Interior	1,50
JEFE DE SEGURIDAD	Ministerio del Interior	1,00
MONITOR/INSTRUCTOR DE TIRO	Dirección General de la Policía Dirección general de la Guardia Civil (SEPROSE)	1,50
MONITOR/INSTRUCTOR SEGURIDAD VIAL	Dirección General de Tráfico Ministerio del Interior o Ministerio de Educación Universidades Consejerías con competencias en Tráfico	1,50
POLICÍA JUDICIAL	Ministerio de Justicia, Centro de Estudios Jurídicos.	1,50
ESCOLTA	Ministerio del Interior	0,50
ACREDITACIÓN COMO PROFESOR EN CENTROS DE SEGURIDAD CONFORME A LA GUARDIA CIVIL O CUERPO NACIONAL DE POLICÍA	Ministerio del Interior (cada área).	0,50

CVE-2022-8913

b) Los títulos propios expedidos por las diferentes Universidades sobre Criminología, Detective Privado, Especialista o Experto en Seguridad, se puntuarán conforme a lo establecido en el apartado "C" (Formación y docencia relacionada con el área profesional), de esta cláusula SÉPTIMA, salvo que se trate de títulos de graduado o máster universitario, que se puntuarán conforme a lo establecido en el apartado "B" (Titulación Académica).

c) No se puntuarán los títulos propios expedidos por las diferentes Universidades si los mismos forman parte de una titulación académica susceptible de ser valorada conforme a lo establecido en el apartado "B" (Titulación Académica).

OCTAVA.- Puntuación del concurso.

La valoración de los méritos alegados y justificados por los aspirantes se realizará sobre una puntuación total de 40 puntos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 46/2016, de 11 de agosto, por el que se establece el baremo de méritos aplicable a los concursos para la provisión de puestos de trabajo por movilidad y a la fase de concurso en los procesos de promoción interna que se articulen dentro de los cuerpos de Policía Local de Cantabria.

NOVENA.- Justificación de los méritos

1.- Para poder ser computados, los cursos de formación impartidos por la Escuela Autónoma de Policía Local de Cantabria y los honores y distinciones de carácter oficial deberán constar debidamente inscritos en el Registro de Policías Locales de Cantabria a la fecha de finalización del plazo para presentación de instancias, conforme a lo dispuesto en los artículos 12 y 13 del Decreto 1/2003, de 9 de enero, por el que se aprueban las Norma-marco de los Cuerpos de Policía Local de Cantabria.

2.- En caso de que los indicados méritos no figuraran en el Registro de Policías Locales de Cantabria, el interesado deberá acreditar, para que puedan ser computados, que ha solicitado la inscripción con anterioridad a la fecha de finalización del plazo para presentación de instancias.

3.- Los méritos que no deban ser inscritos en el Registro de Policías Locales de Cantabria, habrán de ser justificados por los interesados mediante la presentación de documentos que acrediten fehacientemente su existencia.

DÉCIMA.- Resolución de empates en la valoración de méritos.

1.- Cuando existiendo empate en la valoración de méritos, sea necesario desempatar, se aplicarán, por el orden que se relacionan, los siguientes criterios:

- a) mayor puntuación en el apartado de valoración del trabajo desarrollado.
- b) mayor puntuación en el apartado de formación y docencia relacionada con el área profesional.
- c) mayor puntuación en el apartado de titulación académica.
- d) mayor puntuación en el apartado de otros méritos.

Si todavía persistiera el empate entre los aspirantes, se ordenarán por el orden alfabético de sus apellidos, comenzando por la letra establecida anualmente para los procesos selectivos.

UNDÉCIMA.- Nombramiento y toma de posesión como funcionario en el Ayuntamiento de Astillero.

11.1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61.7, párrafo último, del RDL 5/2015, de 30 de octubre, además de los aspirantes propuestos para el nombramiento del apartado anterior, el Órgano de Selección establecerá, entre los restantes miembros que superaron la totalidad de los ejercicios, y por orden de puntuación, una lista de reserva a efectos de poder efectuar nombramiento para los casos en que se produzca renuncia de los propuestos antes del nombramiento o toma de posesión, con el fin de asegurar la cobertura de las plazas convocadas. Dicha lista únicamente surtirá efectos para la cobertura de las plazas objeto de la presente convocatoria en los casos indicados, sin que surta efectos para otros procesos selectivos u otras convocatorias futuras, ni sus miembros adquieran otros derechos que los anteriormente indicados.

11.2.- En ningún caso, la lista de reserva será aplicable tras la toma de posesión de un aspirante como funcionario.

11.3.- Los aspirantes propuestos por el Órgano de Selección para el nombramiento o, en su caso, los que corresponda de la lista de reserva, presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir de la publicación de la lista de aprobados, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, o de la declaración de tal por estar en la lista de reserva, los siguientes documentos acreditativos de las condiciones que, para tomar parte de la oposición se exigen en la Base Segunda de la convocatoria, que son:

— Al poseer los aspirantes las condiciones de funcionarios públicos estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya demostrados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar, únicamente, certificado del Ministerio, Organismo o Entidad de quien dependan, acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

11.4.- Si dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, cualquiera de los aspirantes no presentara su documentación, no editara el haber reunido los mismos al momento del plazo de presentación de instancias o del último día de dicho plazo, según dispone la Base Segunda, o no reuniera de forma sobrevenida desde aquella fecha al momento de presentación de la documentación, los requisitos exigidos, no podrá ser nombrado y quedarán anuladas todas sus actuaciones, perdiendo cualquier derecho a ocupar la plaza, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en la oposición.

DECIMOSEGUNDA.- Incidentes, recursos y normativa supletoria.

12.1.- El Órgano de Selección queda autorizado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición, en todo lo no previsto en estas Bases:

12.2.- Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnados de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

12.3.- Contra la convocatoria y sus bases, que agotan a la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso – administrativo en el plazo de un mes ante la Alcaldía, o bien recurso contencioso – administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso – administrativo, a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio correspondiente en el boletín Oficial de Cantabria (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

12.4.- En lo no previsto en estas bases, será de aplicación texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2005, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio y Decreto 46/2016, de 11 de agosto, por el que se establece el baremo de méritos aplicables a los concursos en los procesos de promoción interna que se articulen dentro de los Cuerpos de Policía Local de Cantabria.

Astillero, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Javier Fernández Soberón.

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO I

(SOLICITUD DEL INTERESADO)

DATOS DEL SOLICITANTE		
Nombre y apellidos :		NIF:
Dirección		
Código Postal:	Municipio	Provincia
Teléfono:	Móvil	Correo electrónico
Corporación de procedencia:		
Grupo		
Clase:		
Categoría:		

OBJETO DE LA SOLICITUD
PRIMERO: Que vista la convocatoria anunciada en el Boletín Oficial de Cantabria nº ____, de fecha __/__/__, para cubrir las plazas vacantes de Policía Local, mediante el sistema de movilidad.
SEGUNDO: Que cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de la solicitud.
TERCERO: Que declara conocer las bases generales de la convocatoria y pruebas de selección para cubrir cuatro plazas de Policía Local.
Por todo lo cual, SOLICITO que, admita la presente instancia para participar en las pruebas de selección de personal referenciada y declaro bajo mi responsabilidad ser ciertos los datos que se consignan.

FECHA Y FIRMA:
Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.
En _____, a ____ de _____, de 2.020.
El solicitante
Fdo: _____
SR. ALCALDE – PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ASTILLERO

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSENTIMIENTO DE ACCESO A DATOS PERSONALES

Doy mi **CONSENTIMIENTO** a que sean consultados o recabados mis datos, o documentos necesarios para la tramitación del procedimiento selectivo que obren en poder del Ayuntamiento de Astillero o en otras Administraciones Públicas.

☐ **NO doy mi consentimiento** a que sean consultados o recabados mis datos, o documentos necesarios para la tramitación del procedimiento selectivo que obren en poder del Ayuntamiento de Astillero o en otras Administraciones Públicas.

Se presumirá que la consulta u obtención de datos es autorizada por los interesados salvo que conste su oposición expresa (art. 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas). En el caso de no otorgar consentimiento se harán los requerimientos para aportar documentación que se consideren oportunos.

PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del tratamiento: Ayuntamiento de El Astillero | **Finalidad:** Tramitar y gestionar la solicitud presentada por el área/departamento municipal correspondiente. | **Legitimación:** El tratamiento de los datos incluidos en el presente formulario junto con la documentación que pueda ser adjuntada, se basa en los artículos 6.1.c) y/o 6.1.e) del RGPD y la Ley 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de derechos digitales en función de la solicitud realizada, que será tratada por el área/departamento municipal correspondiente. | **Destinatarios:** No está prevista la comunicación de datos a terceros salvo que sea necesario para la correcta gestión de la solicitud realizada, y siempre que concorra alguno de los supuestos legalmente previstos en la vigente normativa de protección de datos | **Derechos:** Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como oponerse o limitar el tratamiento, ante el Ayuntamiento de Astillero – Calle San José 10, 39610 Astillero (Cantabria) indicando en el asunto: Ref. Protección de Datos, o a través de la Sede Electrónica (<https://sede.astillero.es>)

ANEXO II

HOJA DE AUTOEVALUACIÓN

A) VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO (Hasta un máximo de 15 puntos)			
Categoría	Nº de años completos	Coeficiente	PUNTOS
TOTAL			
B) TITULACIÓN ACADEMICA (Hasta un máximo de 5 puntos)			
Título académico:			PUNTOS
TOTAL			

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

C.4) Impartición de cursos.		
Denominación	Nº de horas	PUNTOS
TOTAL: C3a) + C3b + C4.....		
D) OTROS MERITOS (Hasta un máximo de 5 puntos).		
D.1 Textos elaborados sobre materia policial. (Hasta un máximo de 2,5 puntos).		
Denominación	Tipo de texto: Monografía o artículo doctrinal	PUNTOS
TOTAL.....		
D.2 Recompensas y condecoraciones (Hasta un máximo de 2,50 puntos).		
Denominación	PUNTOS	
TOTAL.....		
D.3 Idiomas (Hasta un máximo de 2,50 puntos).		
Denominación	Nivel	PUNTOS
TOTAL.....		

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

D.4 Defensa personal policial. (Hasta un máximo de 2,50 puntos.)		
Denominación	Nivel	PUNTOS
TOTAL.....		
D.5 I Informática. (Hasta un máximo de 2,50 puntos.)		
Denominación	Nivel	PUNTOS
TOTAL.....		
D.6 Otras titulaciones relacionadas con la función policial (Hasta un máximo de 2,50 puntos.)		
Denominación	Órgano emisor	PUNTOS
TOTAL.....		
TOTAL D1+D2 + D3 + D4 + D5 + D6		
TOTAL A + B + C + D		

ACREDITACIÓN.- Junto con la presente hoja de autoevaluación deberá aportarse la documentación acreditativa.

La puntuación objeto de autoevaluación no vincula a la Comisión de Valoración, que podrá verificar su adecuación y emitir una puntuación distinta de forma motivada, conforme a lo establecido en las Bases y lo realmente acreditado.

CVE-2022-8913

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO III

TITULO PROFESIONAL	ORGANO EMISOR	PUNTOS
DIRECTOR DE SEGURIDAD	Ministerio del Interior	1,5
JEFE DE SEGURIDAD	Ministerio del Interior	1,0
MONITOR INSTRUCTOR DE TIRO	Dirección General de la Policía Dirección General de la guardia Civil	1,5
MONITOR / INSTRUCTOR DE SEGURIDAD VIAL	Dirección General de Tráfico Ministerio del Interior Ministerio de Educación y Universidades	1,5
POLICIA JUDICIAL	Consejería con competencias en materia de tráfico Ministerio de Justicia, Centro de Estudios Jurídicos.	1,5
ESCOLTA	Ministerio del Interior	0,5
ACREDITACIÓN COMO PROFESOR EN CENTROS DE SEGURIDAD CONFORME A LA GUARDIA CIVIL O CUERPO NACIONAL DE POLICIA	Ministerio del Interior (cada área)	0,5

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

CVE-2022-8977 *Fecha de realización del primer ejercicio del proceso selectivo para la provisión, mediante concurso-oposición, por promoción interna, de una plaza de Responsable de Aplicaciones y Aprovechamiento de Sistemas Municipales (Convocatoria Boletín Oficial del Estado número 146, de 20 de junio de 2022).*

Se pone en conocimiento de los aspirantes admitidos que el primer ejercicio se realizará el viernes día 23 de diciembre de 2022 a las 10:30 horas en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Santander, sito en Plaza del Ayuntamiento, s/n.

Los aspirantes deberán acudir provistos de:

- Documento Nacional de Identidad.
- Bolígrafo azul.

En la página web del Ayuntamiento se publicará, en su caso, días antes de la realización de la prueba, la normativa y/o protocolos específicos existentes en ese momento, en exámenes de los procesos selectivos, en relación al Covid-19.

Santander, 22 de noviembre de 2022.

El concejal delegado de Personal y Protección Ciudadana,
Pedro Jose Nalda Condado.

2022/8977

CVE-2022-8977

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE RASINES

CVE-2022-8942 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos 5/2022.*

Habiendo sido publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 199, de 17 de octubre de 2022, la aprobación inicial de la modificación de créditos 05/2022, acordada por el Pleno de la Corporación el día ocho de octubre de dos mil veintidós, financiada por modalidad de Transferencias de Crédito, y no habiéndose presentado reclamación o alegación alguna, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del Texto Refundido de la LRHL de 5 de marzo de 2004, se entiende aprobada definitivamente dicha modificación presupuestaria, procediéndose su publicación, debidamente resumido por capítulos y programas, siendo los siguientes:

Aumento de gastos:

153021000	Reparación de Caminos	6.000,00 €
153021500	Mobiliario Urbano	5.000,00 €
153022799	Trabajos realizados por otras empresas	5.000,00 €
172122799	Desbroces Pastos Comunes	4.000,00 €
338022691	Diversos de Fiestas	15.000,00 €
338022692	Orquestas Fiestas	5.000,00 €
920022799	Gastos de Gestoría y Aparejador	10.000,00 €
Total Aumento:		50.000,00 €

Esta modificación se financia con cargo al siguiente detalle:

231022699	Emergencia Social	-2.000,00 €
334048000	Subvenciones Asociaciones Culturales	-2.000,00 €
341048000	Convenio Piscina Colindres	-3.000,00 €
341048100	Subvenciones Asociaciones Deportivas	-1.000,00 €
920012000	Retribuciones Básicas de Funcionarios	-14.000,00 €
920012100	Retribuciones Complementarias de Funcionarios	-18.000,00 €
943046310	Aportación Mancomunidad del Alto Asón	-10.000,00 €
Total Aumento:		-50.000,00 €

CVE-2022-8942

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Contra la aprobación definitiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Rasines, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Sergio Castro González.

[2022/8942](#)

CVE-2022-8942

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE RIONANSA

CVE-2022-8971 *Aprobación inicial y exposición pública del expediente de modificación presupuestaria 4/2022.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 11 de noviembre de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente 4 de Modificación Presupuestaria del Ayuntamiento de Rionansa 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.

Puentenansa, 18 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Jose Luis Herrero González.

2022/8971

CVE-2022-8971

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE RIOTUERTO**CVE-2022-8963** *Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria 14/2022.*

El expediente número 14 de modificación presupuestaria del AYUNTAMIENTO DE RIOTUERTO para el ejercicio 2022, queda aprobado definitivamente con fecha 22 de noviembre de 2022, en vista de lo cual y de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se procede a la publicación de dicha modificación del presupuesto resumida por capítulos.

El presupuesto de gastos ha sido aumentado de la siguiente forma:

Aumentos de Gastos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	11.615,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	50.300,00
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	13.500,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		75.415,00

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

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

CVE-2022-8963

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Aumentos de Ingresos		
Capítulo	Denominación	Importe
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	75.415,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Aumentos		75.415,00

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

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

La Cavada, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Alfredo Madrazo Maza.

2022/8963

CVE-2022-8963

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**CVE-2022-8940** *Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria P 2/2022.*

No habiéndose formulado reclamación alguna dentro del plazo legal establecido, y sin necesidad de acuerdo plenario según lo dispuesto en el artículo 169.1 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, por la Alcaldía Presidencia mediante Resolución número 5496 de fecha 14 de noviembre de 2022, se eleva a definitivo el expediente de modificación presupuestaria número P 2/2022, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada el 26 de septiembre de 2022, incluyendo dentro del citado expediente los acuerdos que se indican a continuación: Modificación del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega, quedando el siguiente resumen por Capítulos:

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**ESTADO DE GASTOS****ESTADO DE INGRESOS**

1. GASTOS DE PERSONAL	23.040.770,22	1. IMPUESTOS DIRECTOS	19.631.100,00
2. GTOS EN BIENES CTES Y SERV	27.161.528,13	2. IMPUESTOS INDIRECTOS	850.000,00
3. GASTOS FINANCIEROS	283.300,00	3. TASAS Y OTROS INGRESOS	10.398.017,00
4. TRANSFER. CORRIENTES	5.254.300,00	4. TRANSFER. CORRIENTES	23.698.833,91
5. FONDO DE CONTINGENCIA	100.000,00	5. INGRESOS PATRIMONIALES	725.632,00
6. INVERSIONES REALES	29.141.127,45	6. ENAJENAC. INVERS. REALES	
7. TRANSFER. DE CAPITAL	1.110.070,61	7. TRANSFER. DE CAPITAL	3.081.984,47
8. ACTIVOS FINANCIEROS	74.469,68	8. ACTIVOS FINANCIEROS	14.631.121,33
9. PASIVOS FINANCIEROS		9. PASIVOS FINANCIEROS	13.148.877,38
	86.165.566,09		86.165.566,09

Los recursos que financian el expediente son:

- Bajas de crédito: 743.309,66

Los interesados podrán interponer recurso-contencioso administrativo directo contra esta aprobación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, con sede en Santander, en el plazo de 2 meses contados desde el día siguiente a la publicación de este Acuerdo.

Sin perjuicio de lo indicado, los interesados podrán interponer cualquier otro recurso que se tenga por conveniente.

Torrelavega, 15 de noviembre de 2022.

El alcalde,
Javier López Estrada.

2022/8940

CVE-2022-8940

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

CVE-2022-8941 *Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria 3/2022, incluyendo el reconocimiento extrajudicial de crédito 2/2022.*

No habiéndose formulado reclamación alguna dentro del plazo legal establecido, y sin necesidad de acuerdo plenario según lo dispuesto en el artículo 169.1 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, por la Alcaldía-Presidencia mediante resolución Nº 5497 de fecha 14 de noviembre de 2022 se eleva a definitivo el expediente de modificación presupuestaria Nº 3/2022 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega, aprobado inicialmente por el Pleno Municipal de la Corporación en sesión celebrada el 4 de octubre de 2022, incluyendo dentro del citado expediente los acuerdos que se indican a continuación: Modificación nº 3/2022 del presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega y Reconocimiento extrajudicial de crédito nº 2/2022, quedando el siguiente resumen por capítulos:

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

ESTADO DE GASTOS

ESTADO DE INGRESOS

1. GASTOS DE PERSONAL	23.040.770,22	1. IMPUESTOS DIRECTOS	19.631.100,00
2. GASTOS EN BIENES, CTES Y SERV.	27.373.609,37	2. IMPUESTOS INDIRECTOS	850.000,00
3. GASTOS FINANCIEROS	283.300,00	3. TASAS Y OTROS INGRESOS	10.398.017,00
4. TRANSFER. CORRIENTES	5.248.300,00	4. TRANSFER. CORRIENTES	23.698.833,91
5. FONDO DE CONTINGENCIA	0,00	5. INGRESOS PATRIMONIALES	725.632,00
6. INVERSIONES REALES	29.144.700,82	6. ENAJENAC. INVERS. REALES	0,00
7. TRANSFER. DE CAPITAL	1.110.070,61	7. TRANSFER. DE CAPITAL	3.081.984,47
8. ACTIVOS FINANCIEROS	74.469,68	8. ACTIVOS FINANCIEROS	14.740.775,94
9. PASIVOS FINANCIEROS		9. PASIVOS FINANCIEROS	13.148.877,38
	86.275.220,70		86.275.220,70

Los recursos que financian dicho expediente son:

- Bajas de crédito 426.780 euros.
- Remanente de tesorería 109.654,61 euros.

Los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo directo contra esta aprobación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, con sede en Santander, en el plazo de 2 meses contados desde el día siguiente a la publicación de este Acuerdo.

CVE-2022-8941

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Sin perjuicio de lo indicado, los interesados podrán interponer cualquier otro recurso que se tenga por conveniente.

Torrelavega, 15 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Javier López Estrada.

2022/8941

CVE-2022-8941

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

MANCOMUNIDAD EL BRUSCO

CVE-2022-8909 *Exposición pública de la cuenta general de 2021.*

Confeccionada la cuenta general del presupuesto del ejercicio 2021, que ha sido informada favorablemente por el Pleno de la Mancomunidad El Brusco en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2022, la misma se expone al público en la sede de esta Mancomunidad, edificio del Ayuntamiento de Argoños, sito en Plaza de la Constitución, nº 1 de Argoños, por plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, durante el precitado plazo y los ocho días hábiles siguientes a su finalización, se podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones contra la misma.

Argoños, 18 de noviembre de 2022.

El presidente,

Juan José Barruetaña Manso.

2022/8909

CVE-2022-8909

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

MANCOMUNIDAD ORIENTAL DE TRASMIERA

CVE-2022-8908 *Exposición pública de la cuenta general de 2021.*

Rendida la cuenta general del presupuesto del ejercicio 2021, que ha sido dictaminada por el Consejo de la Mancomunidad en sesión celebrada el día 18 de noviembre de 2022, se abre un plazo de exposición al público de quince días a partir de esta publicación, durante este plazo se podrán presentar las reclamaciones que se estimen procedentes, de acuerdo con el artículo 212.3 del RDL 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales.

Ribamontán al Monte, 18 de noviembre de 2022.

El presidente,
Joaquín Arco Alonso.

2022/8908

CVE-2022-8908

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE BÁRCENA DE EBRO

CVE-2022-8896 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Bárcena de Ebro, en su reunión de 16 de noviembre de 2022 el presupuesto general para el ejercicio de 2023, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la ELM, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 del Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

Bárcena de Ebro, 16 de noviembre de 2022.

El presidente,

Jorge García de la Sierra.

2022/8896

CVE-2022-8896

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE LA PUENTE DEL VALLE

CVE-2022-8936 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 19 de noviembre de 2022, ha aprobado inicialmente el presupuesto general del Concejo Abierto de La Puente del Valle para el ejercicio 2023, junto con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y sus anexos y documentación complementaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y, en el artículo 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados, por el plazo de quince días durante los cuales podrán los interesados examinarlo y presentar las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas.

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

La Puente del Valle, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,
Moisés Saiz Peña.

2022/8936

CVE-2022-8936

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE MONTECILLO

CVE-2022-8932 *Aprobación definitiva del presupuesto general de 2023.*

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Concejo Abierto de Montecillo para el ejercicio 2023, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquel del presupuesto general de la Entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

Estado de Gastos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	GASTOS DE PERSONAL	0,00
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	2.216,75
3	GASTOS FINANCIEROS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00
6	INVERSIONES REALES	10.000,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Presupuesto		12.216,75

Estado de Ingresos		
Capítulo	Descripción	Importe Consolidado
1	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	0,00
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	11.216,75
5	INGRESOS PATRIMONIALES	1.000,00
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00
Total Presupuesto		12.216,75

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

Montecillo, 21 de enero de 2023.
El alcalde,
Juan Francisco Infante Estébanez.

2022/8932

CVE-2022-8932

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE ROCAMUNDO

CVE-2022-8898 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Rocamundo, en su reunión 13 de noviembre de 2022 el presupuesto general para el ejercicio de 2023, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la ELM, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 del Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

Rocamundo, 13 de noviembre de 2022.

El presidente,

Carlos Javier López Saiz.

2022/8898

CVE-2022-8898

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SALCEDO

CVE-2022-8907 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de Salcedo, en su reunión de 19 de noviembre de 2022, el presupuesto general para el ejercicio 2023, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la ELM, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 y Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

Salcedo, 19 de noviembre de 2022.

El alcalde pedáneo,
Juan José García González.

2022/8907

CVE-2022-8907

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SAN JUAN DE SOBA

CVE-2022-8893 *Exposición pública de la cuenta general de 2018.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2018 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta Entidad con fecha 20 de febrero de 2020, dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Martín de Soba, 20 de febrero de 2020.

El presidente,
Juan Manuel Ocejo Ruiz.

2022/8893

CVE-2022-8893

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SAN JUAN DE SOBA

CVE-2022-8894 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

Aprobado por la Junta Vecinal de San Juan en su reunión de 13 de noviembre de 2022 el presupuesto general para el ejercicio de 2023, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la Junta Vecinal, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 del Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Junta Vecinal deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

San Juan, 13 de noviembre de 2022.

El presidente,
Miguel Maza Ortiz.

2022/8894

CVE-2022-8894

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SAN MARTÍN DE SOBA

CVE-2022-8890 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2022.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de San Martín de Soba en su reunión de 20 de octubre de 2021 el presupuesto general para el ejercicio de 2022, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la ELM, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 del Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

San Martín de Soba, 20 de octubre de 2021.

El presidente,

Juan Manuel Ocejó Ruiz.

2022/8890

CVE-2022-8890

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SAN MARTÍN DE SOBA

CVE-2022-8891 *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2023.*

Aprobado por la Entidad Local Menor de San Martín de Soba en su reunión de 30 de octubre de 2022 el presupuesto general para el ejercicio de 2023, el expediente quedará expuesto al público en los locales de la ELM, por espacio de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, durante cuyo plazo cualquier interesado en los términos previstos en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y artículo 22.1 del Real Decreto 500/1990, podrá examinarlo e interponer las reclamaciones que consideren pertinentes por los motivos previstos en el artículo 170.2 de la Ley y 22.2 del Real Decreto citados.

En caso de no presentarse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de nuevo acuerdo, en otro caso la Entidad Local deberá pronunciarse sobre las mismas en el plazo de un mes.

San Martín de Soba, 30 de octubre de 2022.

El presidente,

Juan Manuel Ocejó Ruiz.

2022/8891

CVE-2022-8891

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONCEJO ABIERTO DE SAN MARTÍN DE SOBA

CVE-2022-8892 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2017 y habiendo sido informada por la Comisión Especial de Cuentas de esta Entidad con fecha 20 de febrero de 2020, dicha cuenta general se expone al público junto con sus justificantes e informe de dicha Comisión por espacio de quince días, durante cuyo plazo y ocho días más, se podrán formular los reparos y observaciones que se consideren oportunos, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

San Martín de Soba, 20 de febrero de 2020.

El presidente,
Juan Manuel Ocejo Ruiz.

2022/8892

CVE-2022-8892

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE CABUÉRNIGA

CVE-2022-8969 *Aprobación, exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Alcantarillado y Recogida de Basura para el tercer trimestre de 2022, y apertura del período voluntario de cobro.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 22 de noviembre de 2022, se ha aprobado el padrón y la lista cobratoria de las Tasas por Suministro de Agua, por el Servicio de Alcantarillado y por el Servicio de Recogida de Basura y Canon de Saneamiento del Gobierno de Cantabria, del tercer trimestre de 2022, que podrá ser examinado por los interesados legítimos durante el plazo de quince días contados partir de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de Cantabria.

El plazo de ingreso de las cuotas en período voluntario se fija entre el 29 de noviembre y el 30 de diciembre de 2022, transcurrido el cual, las deudas se exigirán en vía de apremio, con el recargo del 20 por 100 devengado más los intereses de demora y las costas de los procedimientos que se produzcan.

Contra dicho acto y las liquidaciones correspondientes podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación del padrón, conforme establece el artículo 14.2.c) 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.

Cabuérniga, 22 de noviembre de 2022.

La alcaldesa,

M^a Rosa Fernández Iglesias.

2022/8969

CVE-2022-8969

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

CVE-2022-8924 *Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos a través de las Aceras y Reserva para Aparcamiento en Determinadas Vías y Espacios Públicos de 2022, y apertura del periodo de cobro. Expediente 785/2022.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 21 de noviembre de 2022 se ha acordado aprobar el padrón fiscal de la Tasa por Entrada de Vehículos a Través de las Aceras y Reserva para Aparcamiento en determinadas Vías y Espacios Públicos correspondiente al ejercicio 2022.

El referido padrón se expone al público durante un plazo de veinte días hábiles, en la forma determinada en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, al objeto de que puedan examinarse por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que se estimen procedentes. Las alegaciones que, en su caso, se formulen se podrán presentar en el Registro General del Ayuntamiento de Val de San Vicente o por cualquiera de los medios admitidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Simultáneamente se anuncia la cobranza de dicho padrón, disponiendo que el periodo voluntario de cobro comenzará el día 1 de diciembre y finalizará el 30 de diciembre de 2022. Terminado el plazo de ingreso en período voluntario las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio, aplicándose un recargo del 5% más los intereses y recargos que procedan.

Lugares, días y horas para informarse sobre el pago de los recibos no domiciliados:

En la oficina de recaudación sita en el Ayuntamiento de Val de San Vicente, Pza. Doctores Sánchez de Cos, nº 2 de Pesués, de lunes a viernes en horario de 11:00 a 15:00 horas.

Pesués, Val de San Vicente, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Roberto Escobedo Quintana.

2022/8924

CVE-2022-8924

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

CVE-2022-8925 *Aprobación, exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Ocupación de Terrenos de Uso Público con Mesas y Sillas con Finalidad Lucrativa de 2022, y apertura del periodo voluntario de cobro. Expediente 786/2022.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 21 de noviembre de 2022 ha acordado aprobar el padrón fiscal de la Tasa por ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas con finalidad lucrativa correspondiente al ejercicio 2022.

El referido padrón se expone al público durante un plazo de veinte días hábiles, en la forma determinada en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, al objeto de que puedan examinarse por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que se estimen procedentes. Las alegaciones que, en su caso, se formulen se podrán presentar en el Registro General del Ayuntamiento de Val de San Vicente o por cualquiera de los medios admitidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Simultáneamente se anuncia la cobranza de dicho padrón, disponiendo que el periodo voluntario de cobro comenzará el día 1 de diciembre y finalizará el día 30 de diciembre de 2022. Terminado el plazo de ingreso en periodo voluntario las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio, aplicándose un recargo del 5% más los intereses y recargos que procedan.

Lugares, días y horas para informarse sobre el pago de los recibos no domiciliados:

En la oficina de recaudación sita en el Ayuntamiento de Val de San Vicente, Pza. Doctores Sánchez de Cos, n.º 2 de Pesués, de lunes a viernes en horario de 11:00 a 15:00 horas.

Pesués, Val de San Vicente, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Roberto Escobedo Quintana.

2022/8925

CVE-2022-8925

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

CVE-2022-8926 *Aprobación, exposición pública del padrón fiscal del Impuesto de Actividades Económicas correspondiente al ejercicio 2022, y apertura del periodo de cobro. Expediente 787/2022.*

Por Resolución de la Alcaldía de fecha 21 de noviembre de 2022 se ha acordado aprobar el padrón fiscal del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondiente al ejercicio 2022.

El referido padrón se expone al público durante un plazo de veinte días hábiles, en la forma determinada en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria, al objeto de que puedan examinarse por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que se estimen procedentes. Las alegaciones que, en su caso, se formulen se podrán presentar en el Registro General del Ayuntamiento de Val de San Vicente o por cualquiera de los medios admitidos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Simultáneamente se anuncia la cobranza de dicho padrón, disponiendo que el periodo voluntario de cobro comenzará el día 1 de diciembre y finalizará el día 30 de diciembre de 2022. Terminado el plazo de ingreso en período voluntario las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio, aplicándose un recargo del 5% más los intereses y recargos que procedan.

Lugares, días y horas para informarse sobre el pago de los recibos no domiciliados:

En la oficina de recaudación sita en el Ayuntamiento de Val de San Vicente, Pza. Doctores Sánchez de Cos, nº 2 de Pesués, de lunes a viernes en horario de 11:00 a 15:00 horas

Pesués, Val de San Vicente, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Roberto Escobedo Quintana.

2022/8926

CVE-2022-8926

4.4.OTROS

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

CVE-2022-8955 *Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza Fiscal número 1U, reguladora de la Tasa por la Cesión de Espacios en el Vivero de Empresas. Expediente 2022/2115.*

Adoptada la aprobación provisional de la ORDENANZA FISCAL Nº 1U REGULADORA DE LA TASA POR LA CESIÓN DE ESPACIOS EN EL VIVERO DE EMPRESAS por el Pleno del Ayuntamiento de Laredo, en sesión extraordinaria de 7 de noviembre de 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público durante un plazo de treinta días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente (2021/2115) y, en su caso, presentar reclamaciones según lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de dicho Real Decreto. Si en dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el Acuerdo, hasta entonces provisional, sin necesidad de Acuerdo plenario.

En todo caso, los Acuerdos definitivos a que se refiere el apartado anterior, incluyendo los provisionales elevados automáticamente a tal categoría, y el texto íntegro de las ordenanzas o de sus modificaciones, habrán de ser publicados en el Boletín Oficial de Cantabria, sin que entren en vigor hasta que se haya llevado a cabo dicha publicación.

Laredo, 21 de noviembre de 2022.

La alcaldesa,

M^a Rosario Losa Martínez.

2022/8955

CVE-2022-8955

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO

CVE-2022-8937 *Extracto de la Orden IND/70/2022, de 16 de noviembre, por la que se convocan tres becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo.*

BDNS (Identif.): 659990.

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/659990>).

Primero. Objeto.

Convocar, en régimen de concurrencia competitiva, tres becas destinadas a postgraduados para la formación y especialización práctica en la Dirección General de Comercio y Consumo realizando actividades, trabajos y estudios de formación y especialización práctica en los sectores de actividad propios de esta Dirección General.

Segundo. Campo de especialización.

Grupo II: área actividades de fomento destinadas a los autónomos y PYMES, asociaciones del sector comercio, impulso de las ventas, estudio de cuentas justificativas de subvenciones públicas, procedimientos sancionadores, recursos administrativos: 2 becas para titulados universitarios, graduados, cuyas enseñanzas hayan tenido una duración mínima de 4 años en Derecho, doble Grado Derecho+Económicas.

Grupo III: área difusión y publicidad, gestión de contenidos de página web, recogida de información, gestión y procesamiento de datos en aplicaciones ofimáticas: 1 beca para titulados universitarios, graduados, cuyas enseñanzas hayan tenido una duración mínima de 4 años en Marketing, Publicidad, Periodismo.

Tercero. Requisitos de los beneficiarios.

Poseer plena capacidad de obrar y ser residente legal en España en el momento de iniciar el disfrute de la beca.

Poseer una titulación de las exigidas para cada uno de los grupos indicados en el campo de especialización.

Los solicitantes que no tengan la nacionalidad española deberán acreditar un nivel B2, o superior, de castellano.

Cuarto. Bases reguladoras.

Orden IND/61/2022, de 13 de septiembre, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria de 26 de septiembre de 2022.

CVE-2022-8937

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Quinto.- Cuantía.

La dotación de las becas será de ochocientos euros (800,00 €) brutos mensuales.

Sexto.- Plazo de presentación de solicitudes.

Quince días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio,
Francisco Javier López Marcano.

2022/8937

CVE-2022-8937

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO

CVE-2022-8946 *Orden IND/70/2022, de 16 de noviembre, por la que se convocan tres becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo.*

Con fecha 26 de septiembre de 2022 se publicó en el Boletín Oficial de Cantabria la Orden IND/61/2022, de 13 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo.

La Dirección General de Comercio y Consumo estima necesario convocar tres becas de formación práctica en los campos de especialización de los grupos II y III del artículo 2 de dichas bases reguladoras.

De otra parte, la legislación presupuestaria exige que las subvenciones y ayudas que sean concedidas con cargo a los créditos presupuestarios que no tengan asignación nominativa y afecten a un colectivo de beneficiarios potenciales, cumplan los criterios de objetividad, publicidad y libre concurrencia para la concesión, principios que recoge esta Orden.

Por ello, en el marco de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 35 f) de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Primero. Objeto.

1. La presente Orden tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, tres becas destinadas a postgraduados para la formación y especialización práctica en la Dirección General de Comercio y Consumo realizando actividades, trabajos y estudios de formación y especialización práctica en los sectores de actividad propios de esta Dirección General.

2. Las bases reguladoras de esta convocatoria están contenidas en la Orden IND/61/2022, de 13 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas de formación práctica dirigidas a postgraduados en la Dirección General de Comercio y Consumo (BOC de 26 de septiembre de 2022).

Segundo. Campo de especialización.

1. Las becas se distribuirán del siguiente modo:

Grupo II: área actividades de fomento destinadas a los autónomos y PYMES, asociaciones del sector comercio, impulso de las ventas, estudio de cuentas justificativas de subvenciones públicas, procedimientos sancionadores, recursos administrativos: 2 becas para titulados universitarios, graduados, cuyas enseñanzas hayan tenido una duración mínima de 4 años en Derecho, doble Grado Derecho+Económicas.

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Grupo III: área difusión y publicidad, gestión de contenidos de página web, recogida de información, gestión y procesamiento de datos en aplicaciones ofimáticas: 1 beca para titulados universitarios, graduados, cuyas enseñanzas hayan tenido una duración mínima de 4 años en Marketing, Publicidad, Periodismo.

2. Serán cometidos de los becarios, bajo la dirección técnica de un tutor:

a) Colaborar en actividades, trabajos y estudios de formación y especialización práctica en las tareas que desarrolla la Dirección General de Comercio y Consumo.

b) La colaboración en acciones de asistencia a la dirección.

c) Preparar documentación sobre temas específicos.

d) Prestar cuantas otras funciones le sean encomendadas.

Tercero. Requisitos de los beneficiarios.

Para poder obtener la beca, los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer plena capacidad de obrar y ser residente legal en España en el momento de iniciar el disfrute de la beca.

b) No haber sido separado del servicio de ninguna Administración o Institución como consecuencia de expediente disciplinario.

c) Poseer una titulación de las exigidas para cada uno de los grupos indicados en el resuelto segundo de esta orden.

En cualquier caso, se requerirá que no hayan transcurrido más de 3 años desde la expedición del título o, en su caso, desde la fecha de pago de los correspondientes derechos de expedición, hasta la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes.

Los títulos obtenidos en el extranjero deberán estar homologados o reconocidos oficialmente, así como tener plena validez en España.

d) Los solicitantes que no tengan la nacionalidad española deberán acreditar un nivel B2, o superior, de castellano. Para la acreditación de la competencia lingüística, la persona interesada deberá aportar junto con la solicitud alguno de los documentos siguientes:

— Diploma de español como lengua extranjera (DELE), nivel B2, o superior, expedido conforme lo previsto en el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los "diplomas de español como lengua extranjera (DELE)".

— Certificado oficial de nivel avanzado (nivel B2) de español para extranjeros, expedido conforme a lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, por las Escuelas Oficiales de Idiomas.

— Certificado de Aptitud en español para extranjeros expedido por las Escuelas Oficiales de Idiomas.

CVE-2022-8946

— Certificado expedido por el Centro donde se cursaron los estudios conducentes al título homologado, que aporta como requisito, en el que conste que, al menos, el 75% de la formación fue cursada en castellano.

— Certificado de que la formación previa al acceso a los estudios superiores fue cursada en castellano.

Asimismo, serán admitidas los solicitantes cuyo título alegado como requisito haya sido emitido y realizado en el Estado español, así como aquellos cuya lengua oficial de origen sea el castellano. Las personas participantes que no posean la nacionalidad española y no cumplan ninguno de los requisitos mencionados serán excluidas.

e) No haber sido beneficiario de ninguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante dos o más años.

Podrán acceder a la condición de beneficiario aquellas personas que hayan disfrutado de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria hasta completar el plazo máximo de dos años legalmente establecido.

f) No estar incurso en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12.2 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Cuarto. Solicitudes y documentación.

1. El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles a partir del día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria de estas becas en el Boletín Oficial de Cantabria.

2. Las solicitudes se presentarán por medio de una instancia conforme al modelo contenido en el Anexo I de esta Orden, y serán dirigidas al titular de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio, presentándose en el Registro Delegado de Comercio y Consumo (C/ Albert Einstein, nº 4, 39011, Santander), o en cualquiera de los lugares previstos al efecto en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

a) Fotocopia del título por el que accede a la beca o en su defecto, justificación del pago de los derechos de su expedición.

b) Los solicitantes que no tengan la nacionalidad española, o cuya lengua oficial de origen no sea el castellano, a los efectos de acreditar un nivel B2 o superior de castellano, deberán aportar alguno de los documentos establecidos en el resuelto tercero d) de esta orden.

c) Certificación del expediente académico de la titulación exigida, con calificaciones en escala 0-10.

d) En su caso, fotocopia de otros títulos académicos o títulos y certificados de idiomas.

e) En su caso, fotocopia de títulos, diplomas o certificados de formación relacionados con los campos de especialización del resuelto dos 1 de esta orden.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

f) En su caso, fotocopia de los contratos de trabajo e informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Junto con la solicitud, conforme al modelo del Anexo II de esta orden, se incluirá declaración responsable de:

— Ser ciertos cuantos datos figuran en la misma y, en su caso, en la documentación adjunta.

— No estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

— Estar al corriente de las obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Agencia Cántabra de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social, o de cualquier otro ingreso de derecho público.

— No haber sido beneficiario de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante un periodo de dos o más años. En el supuesto de haber disfrutado de otras becas, la declaración responsable especificará el tiempo de duración de la/s misma/s en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

— No haber sido separado del servicio de ninguna administración u Organismo público o privado como consecuencia de expediente disciplinario.

— Renunciar a otras becas, remuneraciones o ayudas de naturaleza análoga o para la misma finalidad, en caso de resultar adjudicatario.

En su solicitud, el interesado podrá oponerse a que la Dirección General de Comercio y Consumo recabe los datos de identificación y del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en tal caso, deberá aportar los documentos correspondientes.

5. La participación en la convocatoria supone la aceptación expresa de las obligaciones y requisitos establecidos en esta orden. Asimismo, conllevará la autorización a la Dirección General de Comercio y Consumo para verificar la identidad del solicitante, así como para requerir los certificados que sean necesarios emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Agencia Cántabra de Administración Tributaria y por la Tesorería General de la Seguridad Social, a fin de acreditar que los beneficiarios se encuentran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Quinto. Criterios de valoración.

La valoración de los méritos y selección de los beneficiarios de las becas se ajustará a los principios de igualdad, mérito, objetividad y capacidad, y se realizará en dos fases. La primera fase medirá los méritos de cada aspirante, concediéndose hasta un máximo de 20 puntos. La segunda fase podrá tener lugar o no, a criterio de la Comisión de Valoración, para valorar la idoneidad del solicitante, mediante una entrevista, concediéndose hasta un máximo de 5 puntos.

1.1 Primera Fase: Valoración de méritos (hasta un máximo de 20 puntos):

a) Por expediente académico (Hasta un máximo de 10 puntos):

Se valorará la nota media del expediente académico del grado en escala de 0-10, entendiéndose por esta el resultado de dividir el conjunto de calificaciones obtenidas en cada asig-

CVE-2022-8946

natura del grado entre el número total de asignaturas previsto en el plan docente cursado por el solicitante. A los efectos de su cálculo se puntuará cada matrícula de honor con 10 puntos, cada sobresaliente con 9 puntos, cada notable con 8 puntos y cada aprobado con 6 puntos. La nota media resultante hasta dos dígitos y sin redondeo equivaldrá a los puntos otorgados en este apartado.

b) Por haber cursado otros estudios, distintos del título alegado como requisito (Hasta un máximo de 3 puntos):

— Por cada título de Graduado, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o estudios equivalentes: 3 puntos.

— Por cada título de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o estudios equivalentes: 2 puntos.

— Por cada título de Máster universitario: 1 punto.

c) Cursos de formación relacionados con los campos de especialización del resuelvo 2 de esta orden (Hasta un máximo de 2 puntos):

Por haber superado cursos o seminarios organizados tanto por instituciones u organismos públicos como privados. Solo se valorará aquella formación en cuyo diploma o certificado conste el número de horas, computado a razón de 0,25 puntos por cada 10 horas de formación. A estos efectos se sumarán las horas de todas las actividades, no puntuándose el resto de número de horas inferiores a 10. Cuando las actividades vinieran expresadas en créditos, se entenderá que cada crédito equivale a 10 horas.

d) Experiencia profesional relacionada con los campos de especialización del resuelvo 2 de esta orden (Hasta 2 puntos):

Por la experiencia profesional, bajo cualquier modalidad de contratación laboral o como trabajador autónomo, o por disfrute de becas de entidades privadas, cuyo contenido se encuentre relacionado con los campos de especialización de la beca. La experiencia laboral se acreditará mediante contrato de trabajo e informe de vida laboral expedido por la Seguridad Social y la experiencia de participación en becas privadas mediante certificación del órgano competente. Se valorará con 0,5 puntos cada periodo completo de seis meses.

e) Idiomas: Conocimiento de los idiomas inglés, francés y/o alemán, debidamente acreditados (Hasta 3 puntos):

Para su acreditación únicamente se tendrán en cuenta títulos oficiales de la Escuela Oficial de Idiomas, así como aquellos con reconocimiento y homologación nacional e internacional, que atribuyan un nivel B1 o superior según el Marco Común Europeo de referencia para las Lenguas. La atribución de puntos se realizará del siguiente modo:

Nivel B1 del Marco Europeo 0,5 puntos por título.

Nivel B2 del Marco Europeo 1 punto por título.

Nivel C1 del Marco Europeo 2 puntos por título.

Nivel C2 del Marco Europeo 3 puntos por título.

No se valorarán los méritos que no estén debidamente acreditados.

1.2 Segunda Fase: Entrevista personal (hasta un máximo de 5 puntos):

El Comité de Valoración podrá comprobar mediante la realización de entrevistas la idoneidad del solicitante para desarrollar las actividades que se le atribuyan y adquirir una sólida formación práctica, valorando la formación y conocimientos de los solicitantes y aquellos otros extremos que estime convenientes. Se valorará el resultado de esta entre 0 y 5 puntos, y se sumará a la obtenida por el aspirante en la fase anterior.

La entrevista versará sobre la formación del aspirante en los campos de especialización objeto de la beca, disponibilidad a recibir formación, iniciativa y otros extremos considerados de interés por el Comité de Valoración, que permitan comprobar que la preparación previa del solicitante le sitúa en condiciones de adquirir una sólida formación práctica.

Los candidatos que no se presenten a la segunda fase, si se realiza, serán automáticamente excluidos del proceso.

No será necesaria la entrevista si el Comité de Valoración así lo estima a la vista de las solicitudes presentadas o si este es igual o inferior al número de becas ofertadas.

La puntuación final será el resultado de sumar la puntuación obtenida en las dos fases, en su caso.

Sexto. Instrucción y Comité de Valoración.

1. La ordenación e instrucción del procedimiento para la concesión de las becas que se convoquen al amparo de esta orden corresponde a la Dirección General de Comercio y Consumo.

2. Las solicitudes presentadas serán valoradas por un Comité de Valoración, integrado por el titular de la Dirección General de Comercio y Consumo, o persona en quien delegue, y que actuará como presidente, y tres funcionarios de la Dirección General de Comercio y Consumo, designados por aquél, dos de los cuales actuarán como vocales y el otro como secretario del Comité, con voz, pero sin voto. De los acuerdos del Comité se levantará acta, que certificará el secretario con el visto bueno del presidente.

3. El Comité tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Petición de cuantos informes y documentación estimen necesarios.
- b) Evaluación de los expedientes de solicitud, una vez cumplimentados los requisitos exigidos en la presente orden.
- c) Elaboración de la propuesta de resolución.
- d) Verificar que la documentación presentada por los interesados cumple los requisitos exigidos y, si advirtiese defectos formales u omisión de alguno de los documentos exigidos, le requerirá en su caso, para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos en el plazo de 10 días hábiles, con indicación de que, de no hacerlo, se entenderá que desiste de su solicitud, previa resolución.
- e) Resolver todas las cuestiones derivadas de la aplicación de estas bases y la fijación de criterios para su aplicación en los casos no previstos.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

4. Una vez realizada la valoración de la primera fase, el Comité de Valoración convocará a los solicitantes para la segunda fase, en su caso.

5. El Comité de Valoración formulará a través de su Presidente la propuesta de resolución de la concesión de las becas a favor de los candidatos que hayan obtenido la mayor puntuación final, así como la lista de suplentes, por orden de la puntuación obtenida, para el caso de que se produzca alguna renuncia o pérdida de la condición de becario.

6. En caso de empate entre dos o más candidatos se dirimirá el mismo por el orden de prelación consistente en la mejor puntuación del expediente académico obtenido conforme a las presentes bases reguladoras.

Séptimo. Resolución.

1. A la vista de la propuesta de resolución formulada, el Consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio dictará resolución sobre la concesión de las becas.

2. La resolución, además de contener a los solicitantes a los que se concede la beca, y en su caso, la designación de suplentes, expresará su cuantía y las condiciones específicas de otorgamiento, haciendo constar de manera expresa la desestimación del resto de solicitudes, y se publicará en el tablón de anuncios de la Dirección General de Comercio y Consumo, a efectos informativos, además de la notificación individual a los interesados.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria, debiendo entenderse desestimadas las solicitudes si no se hubiera dictado resolución en dicho plazo.

4. Contra la resolución de concesión que se adopte, que pondrá fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación, o directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses computado a partir del día siguiente a su notificación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

5. La convocatoria podrá ser declarada desierta, ya sea por no haber concurrencia o por no poseer ningún candidato los requisitos exigidos.

6. En la resolución de adjudicación se establecerá la fecha prevista de incorporación del beneficiario a su destino, entendiéndose que se renuncia a la beca si no se presenta en la fecha señalada, salvo causa debidamente justificada.

7. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la beca, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

8. No resultará posible efectuar pagos anticipados o abonos a cuenta.

Octavo. Duración.

1. El periodo de duración de la beca será de un año desde la incorporación del beneficiario a la misma, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de haber disfrutado con anterioridad de alguna otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CVE-2022-8946

2. A la vista del informe del tutor y con carácter excepcional, el Director General de Comercio y Consumo podrá proponer la prórroga de la beca, por una sola vez, por un período máximo de 12 meses al Consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio, quien podrá acordarla, condicionada a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente, en las mismas condiciones en que se concedió la beca originaria o hasta completar el plazo máximo de dos años establecido en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2022.

3. El Director General de Comercio y Consumo podrá conceder la interrupción del disfrute de las becas, sin percepción económica, a petición razonada de los interesados, previo informe favorable del tutor. El tiempo total de interrupción no será superior a 18 semanas durante el período total de duración de la beca, incluida la prórroga. El hecho de superar el tiempo señalado será causa de pérdida de la condición de beneficiario de la beca, y consecuentemente, de privación de la beca por el tiempo que quede pendiente, pudiendo ser adjudicada a uno de los suplentes establecidos según el orden de puntuación obtenida. Solo en aquellos casos en que concurran circunstancias extraordinarias, o bien por maternidad, se podrá recuperar el período interrumpido, siempre que las condiciones presupuestarias lo permitan.

Noveno. Financiación y cuantía

1. La financiación del gasto regulado en la presente convocatoria por importe total de 30.736,44 euros se realizará mediante el expediente de gasto de carácter plurianual y tramitación anticipada, siempre que exista crédito adecuado y suficiente en el ejercicio correspondiente y de acuerdo con la siguiente distribución estimada por anualidades:

— Año 2023: por un importe de 28.013,70 euros con cargo a la aplicación correspondiente de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2023 (12.07.431A.483).

— Año 2024 por importe de 2.722,74 euros con cargo a la aplicación presupuestaria que corresponda de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el 2024 (12.07.431A.483).

2. El importe de la beca será de 800 euros brutos mensuales, que se recibirán a mes vencido. La beca estará sujeta a la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que establezca la normativa correspondiente.

3. Si el comienzo o finalización del periodo de disfrute de la beca no coincidiera con el primer o último día hábil del mes, se percibirá la parte proporcional correspondiente a ese mes en relación a los días en que se haya desarrollado la actividad formativa.

Décimo. Obligaciones de los beneficiarios de la beca.

1. Además de las obligaciones previstas en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y de las que pudieran ser establecidas legalmente, son obligaciones específicas del beneficiario de la beca las siguientes:

a) Aceptar la beca por escrito e incorporarse a su destino el día establecido en la resolución de concesión. De no cumplirse esta obligación en plazo, se entenderá que renuncia a la misma, salvo causa debidamente justificada, concediéndose al suplente que figure en primer lugar.

b) Cumplir con las bases de la convocatoria y demás normas que resulten de aplicación como consecuencia de la misma.

- c) Aceptar las normas de régimen interno del centro donde se realice la formación.
 - d) Velar por la confidencialidad de los documentos e informaciones a que tengan acceso en el desarrollo de las funciones de formación.
 - e) Cumplir con el horario establecido para su formación.
 - f) Asistir a los cursos de formación que se estimen oportunos.
 - g) No recibir ninguna otra ayuda para la misma finalidad.
 - h) Facilitar toda la información requerida y someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y evaluación que efectúe el órgano concedente, así como al control financiero que corresponde a la Intervención General de la Comunidad Autónoma, el Tribunal de Cuentas u otros órganos competentes, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.
2. El becario llevará a cabo las tareas que se le encomienden por el tutor o tutores que se le designen.
3. No podrá realizarse el pago de las becas en tanto las personas beneficiarias de las mismas no se hallen al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o de cualquier otro ingreso de derecho público, o se haya dictado contra la persona beneficiaria resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda de la manera prevista en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.
4. El incumplimiento por parte del becario de sus obligaciones, así como la no realización de los trabajos para su formación práctica en condiciones satisfactorias, la ausencia injustificada o el bajo interés y rendimiento serán causas de pérdida de la condición de beneficiario y, consecuentemente, de privación de la beca por el tiempo que quedare pendiente, sin perjuicio de las responsabilidades que resultaren exigibles.

Undécimo. Condiciones e incompatibilidades.

El disfrute de las becas a que se refiere esta orden será incompatible con la obtención concurrente de cualesquiera subvenciones o ayudas otorgadas por organismos públicos o privados, españoles o extranjeros, con la misma finalidad formativa.

En el caso de que el beneficiario se encontrara disfrutando de otra ayuda anteriormente concedida deberá presentar documentación justificativa que acredite su renuncia a aquella al inicio del periodo de disfrute de la ayuda objeto de esta orden.

Duodécimo. Ausencia de vínculo contractual.

La concesión y disfrute de la beca, dado su carácter formativo y de especialización, no supondrá vinculación laboral, funcional o contractual alguna entre el becario y la Administración del Gobierno de Cantabria, e implicará por parte de aquel la aceptación de lo dispuesto en estas bases y en la correspondiente convocatoria. La cantidad que se abone a los becarios en ningún caso tendrá la consideración de salario o remuneración, sino de ayuda económica para formación y especialización y no devengará derecho alguno a indemnización a su finalización.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Decimotercero. Reintegro.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en los supuestos previstos en el artículo 38 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Decimocuarto. Informe, certificación y suplencia.

1. Sin perjuicio de la posibilidad de prórroga prevista en el resuelto octavo de esta orden, el becario elevará al tutor de la especialización un informe escrito sobre los trabajos desarrollados durante el período de formación, que deberá ser entregado con una antelación mínima de 15 días a la finalización de la beca.

2. A la finalización del período completo de la beca, el secretario general emitirá certificación a favor del becario a los efectos de su currículum vitae.

3. Si durante el período de duración de la beca el becario, previa solicitud fundamentada, renunciase a la misma, esta podrá ser adjudicada a uno de los suplentes por el orden de puntuación obtenido, de acuerdo con la propuesta de resolución adoptada en su momento por el Director General de Comercio y Consumo. Esto mismo será de aplicación en el supuesto de pérdida de la condición de becario previsto en el resuelto décimo 4 de esta orden.

Decimoquinto. Régimen supletorio.

En lo no previsto en la presente orden regirá lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y la Ley 10/2006, de 17 de agosto, de Subvenciones de Cantabria.

Decimosexto. Recursos.

Contra la presente orden, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición ante el Consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio en el plazo de un mes a contar del día siguiente a su publicación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente a su publicación.

Decimoséptimo. Efectos.

La presente Orden producirá efectos el día siguiente al de publicación de su extracto en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio,
Francisco Javier López Marcano.

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

 GOBIERNO de CANTABRIA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO	 AÑO JUBILAR LEBANEÑO 2023-2024 DE ENTRADA	 40 años de autonomía cantabria	SELLO
---	---	---	-------

Modelo: Solicitud Beca Consumo

ANEXO I
SOLICITUD PARTICIPACIÓN CONVOCATORIA BECAS FORMACIÓN PRÁCTICA POSTGRADUADOS
UNIVERSITARIOS EN EL ÁMBITO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO

Página 1 de 2

1.- Datos Personales

NIF/NIE/Nº Pasaporte	Nombre y Apellidos:		
Fecha Nacimiento:	Lugar de nacimiento:	Nacionalidad:	

2.- Dirección a efectos de notificaciones

Tipo de vía:	Nombre de la vía:	N.º:	Piso:	Puerta:	Otros:	Código postal:	Localidad:
Municipio:	Provincia:	Teléfono:		Dirección de correo electrónico:			

3.- Solicita:

La concesión de una beca del campo de especialización:

- ☐ **Grupo II: área actividades de fomento destinadas a los autónomos y Pymes, asociaciones del sector comercio**
Título aportado.....Universidad.....
- ☐ **Grupo III: área difusión y publicidad, gestión y contenidos de página web.**
Título aportado.....Universidad.....

4. Acreditación de nivel B2 o superior de castellano (solo para solicitantes extranjeros)

Deberá acreditar la competencia lingüística, aportando junto con la solicitud, alguno de los documentos siguientes:

- ☐ "Diploma de español como lengua extranjera" (DELE), nivel B2, o superior, expedido conforme lo previsto en el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los "diplomas de español como lengua extranjera (DELE)"
- ☐ Certificado oficial de nivel avanzado (B2) de español para extranjeros, expedido conforme a lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación por la Escuelas Oficiales de Idiomas.
- ☐ Certificado de aptitud es español para extranjeros expedido por las Escuelas Oficiales de Idiomas.
- ☐ Certificado expedido por el Centro donde se cursaron los estudios conducentes al título homologado, que aporta como requisito, en el que conste que al menos el 75% de la formación fue cursada en castellano.
- ☐ Certificado de que la formación previa al acceso a los estudios superiores fue cursada en castellano.

Asimismo, serán admitidos los solicitantes cuyo título alegado como requisitos haya sido emitido y realizado en el Estado español, así como aquellos cuya lengua oficial de origen sea el castellano.

5.- Méritos

5.1.- Expediente académico (hasta un máximo de 10 puntos)

Título aportado:	Universidad u organismo emisor de la titulación aportada:
------------------	---

Calificaciones Obtenidas	Número	Puntuación en escala 0-10
Matrículas de Honor	(x10)	
Sobresalientes:	(x9)	
Notables:	(x8)	
Aprobados:	(x6)	

SR. CONSEJERO DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO

C/ Albert Einstein, 4 – 3ª Planta (PCTCAN) - 39011 Santander - Teléf. 942 208 497 – servicioconsumo@cantabria.es

Para información básica sobre protección de datos de carácter personal consultar el reverso de esta solicitud.

Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al teléfono indicado más arriba en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes no festivos, o al número de información administrativa 012 (902 139 012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma), en horario de 9:00 a 21:00 horas de lunes a viernes no festivos y de 9:00 a 14:00 horas sábados no festivos.

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Página 2 de 2

Nº de Asignaturas total (A):	Puntuación total (B):
------------------------------	-----------------------

5.2.- Otros estudios distintos del título alegado como requisito (hasta un máximo de 3 puntos)

Título aportado (según el resuelvo quinto 1.1.b) de la orden de convocatoria)	Puntuación asignada (según el resuelvo quinto 1.1.b) de la orden de convocatoria)

5.3.- Cursos de formación relacionados con los campos de especialización del resuelvo segundo, de la orden de convocatoria (hasta un máximo de 2 puntos)

Denominación del curso	Horas de formación
Total de horas de formación:	

5.4.- Idiomas inglés, francés y/o alemán (hasta 3 puntos)

Puntuación total (C):

5.5.- Experiencia profesional relacionada con los campos de especialización del resuelvo segundo de la orden de convocatoria (hasta 2 puntos)

Aporta la siguiente documentación:

- ☐ Contrato de trabajo e informe de vida laboral, expedido por la Seguridad Social.
- ☐ Certificación emitida por el órgano competente de experiencia de participación en becas privadas.

Autorizaciones

El solicitante, cuyos datos personales, se encuentran indicados en esta solicitud AUTORIZA, con la presentación de esta solicitud, a la Dirección General de Comercio y Consumo del Gobierno de Cantabria para:

1. Recabar los certificados a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (A.E.A.T.), la Agencia Cántabra de Administración Tributaria (A.C.A.T.), y por la Tesorería General de la Seguridad Social que permitan comprobar si el solicitante está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con estos organismos, por medios telemáticos, de acuerdo con lo establecido por el artículo 22 del Real Decreto 887/2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 23.3 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones.
2. Realizar la consulta sobre la identidad de los solicitantes que deberán tener los documentos correspondientes a la misma en vigor, al sistema de verificación de datos de identidad, de conformidad con la Orden PRE/3949/2006, de 26 de diciembre, por la que se establece la configuración, características, requisitos y procedimientos de acceso al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, y el Decreto de Cantabria 20/2012, de 12 de abril, de Simplificación Documental en los Procedimientos Administrativos.

Puede denegar expresamente dichas autorizaciones marcando el recuadro siguiente ☐, debiendo aportar entonces toda la documentación anterior junto con la solicitud.

6.- Solicitud:

Antes de firmar, se recomienda que lea atentamente la información sobre protección de datos personales incluida en este mismo documento en el recuadro "Información básica sobre Protección de Datos Personales".

La persona abajo firmante solicita ser admitida en el procedimiento derivado de la Orden IND/...../2022, de de y declara ser ciertos los datos consignados en la instancia, así como reunir los requisitos exigidos en la convocatoria.

En, a de de

Fdo.:
(firma del/de la interesado/a)

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Página 3 de 3

SOLICITUD GENÉRICA (Continuación)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	
En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016), y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa:	
Tratamiento	Subvenciones, ayudas y/o becas gestionadas por la Dirección General de Comercio y Consumo.
Responsable del tratamiento	Director General de Comercio y Consumo, con domicilio en Calle Albert Einstein, 2 - 39011 Santander (Cantabria).
Finalidad	Gestión y tramitación de las solicitudes de subvenciones, ayudas y/o becas en el ámbito competencial de la Dirección General de Comercio y Consumo.
Legitimación	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable de tratamiento.
Destinatarios	Los datos podrán comunicarse a los siguientes Encargados del Tratamiento, exclusivamente para operaciones relacionadas con la finalidad antes indicada: • Agencia Estatal de Administración Tributaria. • Agencia Cántabra de Administración Tributaria. • Tesorería General de la Seguridad Social. • Dirección General de la Policía. • Instituto Nacional de Estadística. • Dirección General de Economía del Gobierno de Cantabria. • Dirección General de Organización y Tecnología del Gobierno de Cantabria.
Derechos	Acceso, rectificación, supresión y el resto de derechos que se explican en la información adicional.
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la siguiente página web: www.dgicc.cantabria.es/proteccion-datos

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO II
DECLARACIÓN RESPONSABLE BECA S FORMACIÓN PRÁCTICA DE POSTGRADUADOS UNIVERSITARIOS EN LA
DIRECCIÓN GENERAL DE COMERCIO Y CONSUMO

Don/Dña:, con DNI, declaro
bajo mi responsabilidad,

- Ser ciertos cuantos datos figuran en la misma y, en su caso, en la documentación adjunta.
- No estar incurso/a en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Agencia Cantabra de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social, o de cualquier otro ingreso de derecho público.
- No haber sido beneficiarios de otra beca de formación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante un periodo de dos o más años. En el supuesto de haber disfrutado de otras becas, la declaración responsable especificará el tiempo de duración de la/s misma/s en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- No haber sido separado/a del servicio de ninguna Administración u Organismo público o privado como consecuencia de expediente disciplinario.
- Renunciar a otras becas, remuneraciones o ayudas, de naturaleza análoga o para la misma finalidad, en caso de resultar adjudicatario.

La presente declaración se otorga exclusivamente a los efectos del reconocimiento, seguimiento y control de lo previsto por la Orden IND/...../2022, de de, por la que se convocan becas de formación práctica para postgraduados universitarios en la Dirección General de Comercio y Consumo de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.

Para que así conste, y sirva ante la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio, suscribo la presente en, a de de 2022.

Antes de firmar, se recomienda que lea atentamente la información sobre protección de datos personales incluida en este mismo documento en el recuadro "Información básica sobre Protección de Datos Personales".

(Firma)

SR. CONSEJERO DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO

C/ Albert Einstein, 4 – 3ª Planta (PCTCAN) - 39011 Santander - Teléf. 942 208 497 – servicioconsumo@cantabria.es

Para información básica sobre protección de datos de carácter personal consultar el reverso de esta solicitud.

Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al teléfono indicado más arriba en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes no festivos, o al número de información administrativa 012 (942 395 563 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma), en horario de 9:00 a 21:00 horas de lunes a viernes no festivos y de 9:00 a 14:00 horas sábados no festivos.

CVE-2022-8946

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Página 2 de 2

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	
En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016), y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa:	
Tratamiento	Subvenciones, ayudas y/o becas gestionadas por la Dirección General de Comercio y Consumo.
Responsable del tratamiento	Director General de Comercio y Consumo, con domicilio en Calle Albert Einstein, 2 - 39011 Santander (Cantabria).
Finalidad	Gestión y tramitación de las solicitudes de subvenciones, ayudas y/o becas en el ámbito competencial de la Dirección General de Comercio y Consumo.
Legitimación	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable de tratamiento.
Destinatarios	Los datos podrán comunicarse a los siguientes Encargados del Tratamiento, exclusivamente para operaciones relacionadas con la finalidad antes indicada: • Agencia Estatal de Administración Tributaria. • Agencia Cántabra de Administración Tributaria. • Tesorería General de la Seguridad Social. • Dirección General de la Policía. • Instituto Nacional de Estadística. • Dirección General de Economía del Gobierno de Cantabria. • Dirección General de Organización y Tecnología del Gobierno de Cantabria.
Derechos	Acceso, rectificación, supresión y el resto de derechos que se explican en la información adicional.
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la siguiente página web: www.dgicc.cantabria.es/proteccion-datos

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

CVE-2022-8927 *Extracto de la convocatoria de subvenciones para la adquisición por jóvenes de material tecnológico educativo del Ayuntamiento de Santillana del Mar correspondientes al año 2022, mediante concurrencia competitiva.*

BDNS (Identif.): 659946.

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/659946>).

Primero. Objeto.

Concesión de subvención, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a financiar la adquisición por jóvenes de la localidad de material de carácter tecnológico y educativo durante el año 2022.

A través de las Bases de la convocatoria se fijan los criterios y el procedimiento de concesión de la subvención y las obligaciones a que se comprometen, tanto el Ayuntamiento de Santillana del Mar, órgano concedente, como los beneficiarios.

Segundo. Beneficiarios.

Las ayudas van destinadas a los jóvenes empadronados en el Municipio de Santillana del Mar que cumplan o hayan cumplido 18 años durante el ejercicio de la presente convocatoria.

Tercero. Bases reguladoras.

Las Bases pueden consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/659946>) y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Santillana del Mar (<https://santillanadelmar.sedelectronica.es>).

Cuarto. Cuantía.

La cuantía individual de la subvención es de 100,00 euros por cada solicitante, hasta agotar el crédito disponible.

Las ayudas que se concedan se imputarán a la aplicación presupuestaria "3340.4800 A Familias e Instituciones sin fines de lucro. Subvenciones promoción cultural", del vigente Presupuesto de gastos, por un importe 3.200,00 euros.

Quinto. Plazo de presentación de las solicitudes.

Las solicitudes de los beneficiarios se presentarán en el plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación del presente extracto y de acuerdo con los modelos establecidos en las bases de la convocatoria publicadas en la BDNS y en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Santillana del Mar y el Boletín Oficial de Cantabria.

CVE-2022-8927

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

La presentación podrá llevarse a cabo:

- Por vía telemática a través de la Sede Electrónica (<https://santillanadelmar.sedelectronica.es>) mediante Instancia General a la que se deberán adjuntar los modelos de solicitud.
- Presencialmente en el Registro General del Ayuntamiento de Santillana del Mar.

Santillana del Mar, 21 de noviembre de 2022.

El alcalde,
Ángel Rodríguez Uzquiza.

2022/8927

CVE-2022-8927

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

CVE-2022-8985 *Bases de la convocatoria de subvenciones para la adquisición por jóvenes de material tecnológico educativo del año 2022, mediante concurrencia competitiva. Expediente 1179/2022.*

Por Resolución de Alcaldía de fecha 18 de noviembre de 2022, ha aprobado las Bases y convocatoria que se indican a continuación, las cuales forman parte del Expte.: 1179/2022:

BASES DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA ADQUISICIÓN POR JÓVENES DE MATERIAL TECNOLÓGICO EDUCATIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR CORRESPONDIENTES AL AÑO 2022, MEDIANTE CONCURRENCIA COMPETITIVA.

1.- Objeto, condiciones y finalidad de la convocatoria.

1. Es objeto de la presente convocatoria la concesión de subvenciones con destino a financiar la adquisición por jóvenes de la localidad de material de carácter tecnológico y educativo durante el ejercicio correspondiente al año 2022, que deberá sujetarse en sus condiciones y finalidad a la Ordenanza General reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Santillana del Mar (BOC 04/06/2009).

El objeto de las presentes bases es regular el procedimiento para la concesión, por parte del Ayuntamiento de Santillana del Mar, de una línea de subvenciones para contribuir al coste económico de la adquisición por parte de los empadronados del municipio de Santillana del Mar que accedan a la mayoría de edad, de material escolar didáctico, libros de texto, matrículas, y demás fungibles y gastos de carácter educativo para el curso 2022-2023; y/o la adquisición de material informático, con el fin de promover la cultura, el acceso de los ciudadanos en las tecnologías de la educación y la comunicación, promover la necesaria igualdad de condiciones al material didáctico digital y garantizar el acceso de ciudadanos del municipio a las nuevas tecnologías costeando parte del material necesario y la equipos que permitan reducir la brecha digital.

2. Serán subvencionables los gastos señalados en el artículo 13 en que hayan incurrido los beneficiarios de estas subvenciones, abonados efectivamente durante el año 2022.

3. Quedan excluidos de la presente convocatoria:

— Los sujetos que incurran en algunas de las prohibiciones previstas en la Ley de Contratos del Sector Público.

— Los sujetos que no cumplan con lo previsto en el artículo 5 de las presentes bases.

2.- Régimen Jurídico.

La presente convocatoria se rige, en lo no expresamente previsto en las presentes bases, por la Ordenanza Municipal reguladora de las subvenciones a conceder por el Excelentísimo Ayuntamiento de Santillana del Mar, aprobada por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 27 de marzo de 2009, habiéndose publicado íntegramente en el Boletín Oficial del Cantabria n.º 106, de 4 de junio de 2009.

Con carácter supletorio se aplicará la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de

CVE-2022-8985

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, y cualquier otra disposición normativa que por su naturaleza pudiera resultar de aplicación.

3.- Crédito presupuestario y cuantía de la misma.

Las subvenciones a conceder en la presente convocatoria se efectuarán con cargo a la aplicación presupuestaria "3340.4800 A Familias e Instituciones sin fines de lucro. Subvenciones promoción cultural" del presupuesto municipal para el ejercicio 2022, ascendiendo la cuantía total del crédito destinado a la concesión de las citadas subvenciones a 3.200 euros.

La cuantía máxima individual de las subvenciones ascenderá a 100 € por solicitud. Cada persona interesada podrá presentar una única solicitud.

4.- Régimen de incompatibilidades.

Se declara la compatibilidad de esta ayuda con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Se exceptúa del régimen de incompatibilidades establecido en el art 13.2.d) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, que impide el acceso a la subvención, en calidad de beneficiarios o entidades colaboradoras, a personas o entidades vinculadas por régimen de parentesco con los cargos electos de esta corporación, dada la especial naturaleza de la subvención.

5.- Procedimiento de concesión.

La concesión de subvenciones a que se refiere la presente convocatoria se efectúa en régimen de concurrencia competitiva con sujeción al procedimiento establecido en el capítulo quinto de la Ordenanza General reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Santillana del Mar.

De acuerdo al artículo 22.2 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria:

"Se concederán también por el régimen de concurrencia competitiva las subvenciones cuya concesión y justificación se realice mediante la sola comprobación de la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos en la normativa reguladora y atendiendo a la prelación temporal de la solicitud hasta el agotamiento del crédito presupuestario".

Por su parte según el artículo 28 de la citada Ley:

"Las subvenciones cuya concesión y justificación se realice mediante la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos en la normativa reguladora, y atendiendo a la prelación temporal de la solicitud, completa y conforme, hasta el agotamiento del crédito presupuestario, podrán tramitarse por un procedimiento abreviado en el que la propuesta de concesión se formulará al órgano concedente directamente por el órgano instructor, que únicamente deberá comprobar la concurrencia de los requisitos requeridos para conceder la subvención, no siendo necesaria la convocatoria del órgano colegiado al que se refiere el apartado 2 del artículo 22".

CVE-2022-8985

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

6.- Requisitos para solicitar la subvención.

1. Podrán solicitar las ayudas a las que se refiere la presente convocatoria:

a) Las personas físicas que reúnan la condición de beneficiarios conforme a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ordenanza General reguladora de las subvenciones del Ayuntamiento de Santillana del Mar, radicadas en el Municipio.

b) Cumplir o haber cumplido 18 años durante el ejercicio de la presente convocatoria.

c) Quien solicite la ayuda y el solicitante deben estar empadronados en el mismo domicilio de Santillana del Mar a fecha de la solicitud.

d) En el momento de la solicitud el o la solicitante deberá encontrarse en posesión de factura(s) o documento análogo que lo sustituya (factura simplificada) perteneciente(s) que justifique la compra de material escolar por valor igual o superior al importe de la ayuda, incluyendo el IVA, o de justificantes de abono. Podrán admitirse también facturas emitidas por centros escolares o por Asociaciones.

e) El o la solicitante deberá aportar un número de cuenta en el que abonar la ayuda. La persona solicitante y la persona titular de la cuenta deberán ser coincidentes.

2. No serán beneficiarios las personas físicas o jurídicas en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, con las excepciones de lo dispuesto en el apartado 4 de las presentes bases.

7.-Plazo de presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes de subvenciones serán presentadas en el Registro General de la Corporación, sito en la Plaza mayor nº 1, Santillana del Mar o a través del Registro Electrónico <https://santillanadelmar.sedelectronica.es/>

2. El impreso de solicitud se ajustará al modelo que figura ANEXO I, debiendo acompañarse la documentación justificativa que se solicita, de acuerdo al apartado 8 de las siguientes bases.

3. El plazo para la presentación de las mismas será de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria que se regula en las presentes bases en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC), por conducto de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS). Asimismo, la convocatoria se publicará en la Sede Electrónica <https://santillanadelmar.sedelectronica.es> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Santillana del Mar.

4. La presentación de la solicitud de subvención conlleva la autorización al Ayuntamiento de Santillana del Mar para utilización de los datos personales del solicitante para efectuar las publicaciones que se deriven de presente convocatoria, en Boletín Oficial de Cantabria (BOC), la Sede Electrónica <https://santillanadelmar.sedelectronica.es> y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Santillana del Mar, Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/> y otros medios de difusión de los resultados parciales y definitivos del proceso selectivo, así como para las comunicaciones y demás actuaciones que se desprendan de la gestión de la presente convocatoria.

CVE-2022-8985

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

8.- Documentación a aportar a la solicitud.

Los petitionarios habrán de presentar la siguiente documentación:

—Anexo I, Modelo de solicitud suscrita por persona física, o representante de persona jurídica.

— DNI del solicitante.

— Certificado de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social.

— Declaración responsable del solicitante, con el contenido del modelo de solicitud anexo.

— Anexo II: Ficha de terceros, debidamente cumplimentada y sellada por la entidad bancaria. O bien certificado de cuenta bancario donde aparezca el beneficiario de la subvención.

— Anexo III: Relación de facturas aportadas para la justificación del gasto, así como originales de las mismas con el siguiente contenido mínimo: fecha, NIF establecimiento, importe total e importe subvencionable. Solo serán admisibles facturas o documentos equivalentes, entiendo por tal también tickets, facturas simplificadas, matrículas y demás documentos válidos en el tráfico jurídico mercantil que acrediten haber incurrido en los gastos objeto de la subvención.

— Justificantes bancarios de la transferencia.

Sólo se admitirá una solicitud por petitionario.

9.- Subsanación de solicitudes.

Concluido el plazo de presentación de instancias, si el órgano administrativo encargado del cumplimiento de los requisitos formales de la solicitud considera que la solicitud no reúne los requisitos que señala el artículo anterior se requerirá al interesado para que, en un plazo de tres días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución de inadmisión, no procediéndose a tramitar la solicitud.

10.- Órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

El órgano competente para la instrucción de la presente convocatoria es la Concejalía de Juventud quién elaborará propuesta única de concesión, comprensiva de las solicitudes aprobadas, importe propuesto conforme a los criterios de valoración y solicitudes denegadas.

La propuesta de resolución será informada por el órgano de seguimiento (Alcaldía) a fin de acreditar la comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos en las Bases y la Convocatoria de la Subvención, y la correcta justificación de la misma, en virtud del art. 88 y efectuar el abono de la subvención con carácter simultáneo a la concesión.

La concesión se realizará mediante Resolución de Alcaldía, y publicada en la Sede Electrónica <https://santillanadelmar.sedelectronica.es> y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Santillana del Mar.

CVE-2022-8985

11.- Criterios de valoración de solicitudes.

De acuerdo al artículo 22.2 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, se habilita la posibilidad de conceder subvenciones mediante el procedimiento de concurrencia competitiva aquellas "cuya concesión y justificación se realice mediante la sola comprobación de la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos en la normativa reguladora", sin necesidad de evaluar más que la efectiva concurrencia de dichos requisitos expuestos en el artículo 5.

12.- Plazo de resolución y notificación.

El plazo de resolución y notificación de esta convocatoria de subvenciones es de tres meses, a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria.

Transcurrido el citado plazo sin que se haya resuelto y notificado el expediente, los interesados podrán entender desestimadas sus solicitudes a los efectos de presentación de los recursos y reclamaciones que estimen oportunas.

13.- Gastos subvencionables.

Serán gastos subvencionables aquellos que de manera individual respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, y se realicen dentro del propio ejercicio para el que se concede la subvención. Se considerará gasto realizado el que haya sido efectivamente pagado durante el periodo de convocatoria.

Serán gastos subvencionables:

- Material no fungible: cartapacios, clasificadores, archivadores, estuches, calculadoras, compases, mochilas escolares, libros de texto (incluyendo los del Programa de Gestión Solidaria de Libros de Texto y Material Curricular y digitales), separadores, etc.

- Artículos y dispositivos personales tales como gafas o lentillas (lentes correctoras), o audífonos.

- Elementos de manualidades para la práctica de Educación Artística, Educación Plástica y Visual, Tecnologías o Música (ceras, óleos, pinturas, pinceles).

Y en general, cualquier material específicamente exigido por el centro escolar mediante circular.

- Matrículas de inscripción a estudios cualificados.

- Material TIC (Tecnologías de Información y Comunicación: tabletas, ordenadores, impresoras y accesorios, tales como teclado y ratón, impresoras, y cualquier otro de naturaleza análoga.)

- Material fungible: consumibles informáticos.

14.- Obligaciones del solicitante.

Corresponde al o la solicitante la custodia de las facturas o documentos análogos que justifiquen el gasto objeto de la ayuda y que ha sido identificado en la solicitud. Podrá requerirse la presentación material de dicha factura por parte del Instructor o en fase de fiscalización en el momento y forma que se determine durante toda la vigencia del curso del expediente.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

La falsedad manifiesta en los datos facilitados dará lugar a la denegación de la ayuda o al reintegro de la misma en el caso de que ya hubiera sido abonada, con independencia de las responsabilidades en que incurra la persona solicitante y las sanciones que de ellas se deriven.

15.- Pago de subvenciones.

El pago de las subvenciones otorgadas se realizará mediante pago único, con carácter simultáneo al acto de concesión, a cuyo efecto, con carácter previo a la Resolución de concesión, se comprobará de oficio que los beneficiarios se encuentran al corriente de sus obligaciones fiscales con el Ayuntamiento de Santillana del Mar, en virtud del artículo 189.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo.

En el caso de existir deudas pendientes con el Ayuntamiento, procederá de oficio a su compensación contra la subvención concedida.

16.- Justificación de la subvención.

La justificación se entenderá justificada con la correcta presentación de la solicitud y los documentos reseñados en el apartado 8 de las presentes bases. Sin perjuicio de las facultades de control y fiscalización contenidas en el Título III de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y lo dispuesto en el apartado siguiente.

17.- Reintegro de subvenciones.

En cuanto a los supuestos que dan lugar al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del correspondiente interés de demora, y el procedimiento aplicable al respecto será de aplicación el artículo 23 de la Ordenanza reguladora.

18.- Fin a la vía administrativa.

La resolución de aprobación de la presente convocatoria pone fin a la vía administrativa, por lo que, contra la misma, los interesados podrán interponer ante la Alcaldía Presidencia con carácter potestativo y en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el BOC recurso de reposición previo a la interposición del contencioso administrativo. Caso de no interponer recurso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo con sede en Santander recurso contencioso-administrativo, pudiendo presentar el mismo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el BOC.

Santillana del Mar, 22 de noviembre de 2022.

El alcalde,

Ángel Rodríguez Uzquiza.

2022/8985

CVE-2022-8985

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE ALFOZ DE LLOREDO

CVE-2022-8846 *Concesión de licencia de primera ocupación de nave para almacén en barrio La Abadía, de Novales.*

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 190.2 y 193 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se hace público que por Junta de Gobierno Local de fecha 10 de noviembre de 2022, otorgó la siguiente licencia de primera ocupación:

Promotor: La Flor de Limón, S.L.

Uso: Nave para Almacén.

Dirección de la nave: Bº La Abadía nº 145-B. 39526 Novales.

RECURSOS:

"Contra el presente Anuncio, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante este Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo que por turno corresponda, 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho".

Novales, 17 de noviembre de 2022.

La alcaldesa en funciones

(Resolución de Alcaldía nº 145 de 27/06/2022),

María Nieves Díaz Pérez.

2022/8846

CVE-2022-8846

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

CVE-2022-8818 *Información pública de expediente de solicitud de autorización para construcción de vivienda unifamiliar aislada en la parcela 666, polígono 33, en Liencres. Expediente 2022/4268.*

De conformidad con lo dispuesto en la DT 2ª y el artículo 116.1 de la Ley 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, tras su redacción otorgada por la Ley 3/2012, de 21 de junio, se somete a información pública por período de 15 días, el expediente de solicitud de AUTORIZACIÓN para construcción de una VIVIENDA UNIFAMILIAR AISLADA en la parcela 666 del polígono 33 (Ref. Catastral: 39052A033006660000JA), en Liencres, en SUELO NO URBANIZABLE GENÉRICO (CATEGORÍA C), por el PGOU/1993, vigente en Piélagos. Asimismo, se encuentra incluida en la categoría de ordenación "MODELO TRADICIONAL" del Plan de Ordenación del Litoral (POL).

La documentación correspondiente, se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento de Piélagos.

Piélagos, 17 de noviembre de 2022.

La alcaldesa,

Verónica Samperio Mazorra.

2022/8818

CVE-2022-8818

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE POLANCO

CVE-2022-8827 *Información pública de solicitud de autorización para construcción de garaje en barrio El Hondal, B-13, de Polanco. Expediente 1387/2022.*

En este Ayuntamiento se tramita expediente relativo a la solicitud de AUTORIZACIÓN PARA CONSTRUCCIÓN DE GARAJE EN SUELO RÚSTICO, solicitada por D. ANDRÉS MANUEL IGLESIAS GALNARES, en la parcela 7543124VP1074S0001TG de Bº El Hondal B-13 de Polanco.

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.

Polanco, 17 de noviembre de 2022.

La alcaldesa,
Rosa Díaz Fernández.

2022/8827

CVE-2022-8827

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

AYUNTAMIENTO DE SOLÓRZANO

CVE-2022-8884 *Información pública de solicitud de autorización de construcción de vivienda unifamiliar en parcela con referencia catastral 39084A003001620000JI. Expediente 341/2022.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.3.a) de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación del Territorio y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se somete a información pública por plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, el expediente promovido por D. Ricardo Pujadas Saiz, para solicitud de autorización de construcción en suelo rústico para la construcción de una vivienda unifamiliar aislada en la parcela identificada con la referencia catastral 39084A003001620000JI de este término municipal, para que pueda ser examinado por los interesados y formular en su caso las alegaciones que estimen procedentes.

Solórzano, 18 de noviembre de 2022.

La alcaldesa,
Gema Perojo García.

2022/8884

CVE-2022-8884

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8928 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria, para el periodo comprendido desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria hasta el año 2025.*

Código 39100052012011.

Visto el III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S. A., para el periodo comprendido entre el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria y el 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 8 de septiembre de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y las Delegadas de personal 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, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

I - Objeto y ámbito

Artículo 1. Determinación de las partes y objeto.

1. El presente Convenio denominado –“III Convenio Colectivo de la Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A.”-, en adelante «SODERCAN», se establece entre la Representación Legal de esta sociedad mercantil pública y la Representación Legal de sus personas trabajadoras.

Ambas partes acuerdan este Convenio con la finalidad de regular las condiciones de trabajo, retribuciones, y demás condiciones generales del personal laboral de esta entidad y para ello establecen como firmantes del mismo:

- La Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A. por medio de su Consejero Delegado, previa aprobación de su Consejo de Administración.
- El personal empleado de SODERCAN por medio de las personas que ostenten la representación legal de sus trabajadoras y trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende todos los fines y actividades que en la actualidad desarrolla o en el futuro desarrolle SODERCAN.

Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todo el personal con contrato laboral que trabaje en SODERCAN. Quedan excluidos del presente Convenio el personal de Alta Dirección, recogido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección, así como el personal de confianza nombrado por su Consejo de Administración o su Consejero Delegado, según el artículo 19 del presente Convenio.
2. Durante el primer trimestre de cada año se entregará a la representación de las personas trabajadoras una lista nominal del personal incluido en mencionadas situaciones.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este Convenio, siempre que lo haga expresamente y por escrito, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración de su vigencia; en el plazo de un mes a partir de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora. Denunciado el Convenio y, en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido.
3. Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes determinadas en el mismo se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la resolución firme de dicha nulidad, una nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas, no supone la nulidad de todo el Convenio.
4. Si las negociaciones para suscribir nuevo Convenio se prolongaran más allá de la expiración de éste, y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, se entenderá prorrogado el contenido normativo del presente Convenio, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio, en su caso, disponga sobre su retroactividad.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 5. Garantía Personal

1. A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las condiciones económicas que estén establecidas entre el personal de SODERCAN incluido dentro del ámbito personal del presente Convenio, según lo dispuesto en el Artículo 3 (en adelante, "el personal de SODERCAN") y la propia empresa, aun cuando computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en este Convenio, siempre y cuando no entre en contradicción con la legislación vigente.

Artículo 6. Absorción y Compensación

1. La descomposición del salario bruto en salario base más complementos, establecida en este Convenio, lleva aparejada la naturaleza revalorizable y no compensable ni absorbible de dichos conceptos.

Artículo 7. Normativa aplicable y supletoria

1. Las partes acuerdan que todos aquellos acuerdos contractuales de contenido no económico que pudieran estar vigentes hasta la entrada en vigor de este convenio, y que no se hubiesen incorporado expresamente en él, quedaran derogados y sin efecto alguno.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

II - Comisiones paritarias

Artículo 8. Comisiones Paritarias

1. Se establecerán entre la empresa y los representantes de sus trabajadores firmantes de este Convenio, las siguientes Comisiones Paritarias:
 - a. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.
 - b. Comisión de Promoción, Contratación, Formación, e Igualdad.

Artículo 9. Constitución, composición y funcionamiento

1. Cada una de estas Comisiones Paritarias estarán formadas por quienes ostenten la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, con sus respectivos suplentes, y quedarán constituidas en el plazo de 30 días naturales a contar desde su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.
2. Estas Comisiones estarán constituidas por tres representantes de SODERCAN y tres representantes de las personas trabajadoras elegidos teniendo en cuenta la representación sindical en la empresa. Cada Comisión Paritaria designará, de entre sus miembros y por unanimidad, una persona que ostente la presidencia y una persona que ostente la secretaría, la cual tendrá las funciones de convocar, moderar, elaborar y custodiar las Actas de las sesiones de la Comisión. Como órganos colegiados, se dotarán de Reglamentos de Funcionamiento que deberá ser aprobados por la mayoría absoluta de cada una de las partes que las compongan.
3. Con carácter ordinario, estas comisiones se reunirán una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos, dos de los componentes de una de las partes.
4. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de las comisiones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes y quedarán reflejados en las actas que se levantarán de cada reunión.
5. Las Comisiones emitirán resoluciones, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en su seno en el plazo de diez días laborables contados a partir de la fecha de la reunión.
6. Las horas invertidas en las reuniones de estas Comisiones Paritarias no computarán a efectos del crédito sindical, siendo consideradas como horas de trabajo efectivo.
7. Denunciado el convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, estas comisiones paritarias seguirán ejerciendo sus funciones.

Artículo 10. Funciones

Las funciones definidas para cada una de las Comisiones Paritarias anteriormente estipuladas son:

1. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio:
 - a. Elaborar el Calendario Laboral anual.
 - b. Interpretar la aplicación del articulado y demás cláusulas del Convenio, realizando el seguimiento y, en su caso, el desarrollo de la aplicación del mismo.
 - c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y controlar los plazos de ejecución marcados.
 - d. Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del convenio, o le sean sometidos por las partes.
 - e. Emitir informe sobre cuantas cuestiones y conflictos le sean solicitados, y que correspondan a sus competencias, sin que ello sea obstáculo para su conocimiento por los órganos judiciales o administrativos competentes.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- f. Adecuar el convenio a la normativa vigente en cada momento, revisando, valorando y actualizando en su caso aquellos aspectos que puedan resultar afectados por disposiciones legales o reglamentarias sobrevenidas.
 - g. Informar a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de tres días, con carácter previo a toda actuación administrativa, arbitral o jurisdiccional y de todas aquellas cuestiones, discrepancias o reclamaciones individuales y/o colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.
 - h. En aplicación del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, y del régimen jurídico resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, ejercer la función de promoción de conciliación previa de las partes en litigio en materia de conflicto colectivo y huelga.
 - i. Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.
2. Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad:
- a. Gestionar los procedimientos de provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.
 - b. Elaborar los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y perfiles de nueva creación, promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.
 - c. Consensuar las modificaciones, que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, niveles profesionales, perfiles de trabajo, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
 - d. Asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.
 - e. Proponer acciones formativas para ser incluidas dentro del Plan de Formación, así como las personas destinatarias de las mismas.
 - f. Puntuar los méritos de las distintas acciones formativas aplicables para la provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.
 - g. Desarrollar conjuntamente entre la empresa y los representantes de sus trabajadoras y trabajadores, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como se establece en el artículo 38 de este Convenio.

Artículo 11. Resolución voluntaria de conflictos

- 1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, según lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, será la encargada de resolver la discrepancia, debiendo pronunciarse en un plazo máximo de diez días laborables, a contar desde que la misma le fuera planteada por cualquiera de las partes.
- 2. Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria, y en caso de desacuerdo, se instarán los procedimientos previstos en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, (ORECLA), sometiendo a las actuaciones de este organismo los conflictos colectivos de interpretación, aplicación e inaplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

III - Organización del trabajo

Artículo 12.- Facultad de organización

1. La dirección y control de la actividad es facultad exclusiva de SODERCAN, ejercida por sus representantes, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a las personas representantes de los/as trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.
2. El objetivo final de la organización de SODERCAN es alcanzar un nivel adecuado de productividad y eficiencia en todos sus servicios, con una óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, todo ello bajo una actitud activa y responsable de todas las personas que forman parte de su plantilla.
3. Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en las diferentes áreas, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución, entre otros, de los siguientes objetivos:
 - Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios.
 - Fomento de la participación de los trabajadores y de las trabajadoras.
 - Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.

Artículo 13.- Dirección y control de la actividad laboral

1. La persona trabajadora estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de SODERCAN o persona en quien delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador o la trabajadora deberá a SODERCAN la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por SODERCAN en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
3. SODERCAN podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.
4. SODERCAN podrá verificar el correcto uso de las herramientas que ponga a disposición de la persona trabajadora y realizar las correspondientes acciones necesarias para el desarrollo de la actividad. La ejecución de estas medidas de control responderá a un criterio de proporcionalidad en la limitación de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.
5. Para la consecución de sus objetivos, SODERCAN dictará las normas reguladoras de las condiciones de trabajo y la racionalización de sus procesos productivos o administrativos, entre los que se encuentran el establecimiento de protocolos, manuales y procedimientos de actuación que recojan las pautas, los sistemas, los medios y los canales de acción relativos a las actividades a desarrollar.
6. La organización del trabajo estará encaminada a la realización de los servicios con los recursos humanos propios, con las excepciones que puedan producirse descritas en el presente convenio.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

IV - Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales, que se asignen a las personas trabajadoras, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Artículo 15. Grupos profesionales - Concepto

1. El sistema de clasificación profesional del personal trabajador se estructura por medio de grupos profesionales:
 - a. Grupo Técnico
 - b. Grupo Administrativo
2. La pertenencia a un grupo profesional puede adquirirse en el momento de la contratación o derivado de un proceso de provisión de vacantes o perfiles de nueva creación.

Artículo 16. Grupos Profesionales - Niveles

1. En ambos grupos, técnico y administrativo, existen 4 niveles, desde el 0, el más alto nivel dentro de cada Grupo, hasta el 3.

Todos los niveles profesionales del grupo técnico estarán incluidos en el Grupo de Cotización 1 del Régimen General de la Seguridad Social. Los niveles 0, 1 y 2 del grupo administrativo estarán incluidos en el Grupo de Cotización 3 y el nivel 3 de ese grupo administrativo estará incluido en el Grupo de Cotización 6.

2. Los niveles profesionales se establecen atendiendo a la capacitación del personal, a la experiencia en la empresa, a la titulación, a la aptitud profesional, al contenido general de la prestación y contenido de tareas, a las funciones y a las responsabilidades.
3. Para alcanzar un nivel profesional es imprescindible reunir una serie de méritos que se expresarán en una puntuación total que resultará de la suma de los siguientes criterios:
 - Titulación Académica Oficial.
 - Antigüedad reconocida en SODERCAN.
 - Experiencia en trabajos propios de su ámbito específico de actuación.
 - Nivel de idioma
 - Formación Complementaria, en función de los baremos establecidos por la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad en aplicación de sus funciones específicas relacionadas con la Formación.
4. La puntuación de méritos, entendida como la suma de cada uno de los méritos que se requerirán para posibilitar el acceso a un nivel son los siguientes:

Nivel	Puntuación Requerida
T0	45
T1	40
T2	30
T3	25
A0	20
A1	15
A2	10
A3	0

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

5. La valoración de cada uno de los criterios a analizar para la obtención de la puntuación total de méritos es la siguiente:

Criterios	Puntuación
Titulación Académica Universitaria Superior Oficial*	35
Titulación Académica Universitaria Media Oficial**	25
Titulación Académica MGS Oficial	15
Titulación Académica MGM Oficial, Bachiller	10
Máster o curso de especialización de 60 créditos o superior	10
Antigüedad reconocida en SODERCAN (dos puntos por año hasta un máximo de 10)	10
Experiencia propia del Área (dos puntos por año hasta un máximo de 30)	30
Nivel de idiomas	5
Formación Complementaria (hasta un máximo de 5)	5

* Títulos universitarios de Segundo Ciclo pre-Bolonia y títulos universitarios oficiales de Graduado/a, Máster Universitario y Doctor/a, según los niveles de grado y postgrado universitarios vigentes, estipulados en el art. 3 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

** Titulaciones universitarias de Primer Ciclo pre-Bolonia.

6. Únicamente será incluida en la valoración la titulación académica que mayor número de puntos proporcione para la puntuación de méritos.
7. La mera posesión de la puntuación mínima requerida no asigna el nivel profesional; dicha posesión es condición necesaria para ello, pero además hay que obtener un perfil de trabajo que la requiera por el procedimiento de promoción y provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.

Artículo 17. Grupos Profesionales - Requisitos

1. El Grupo Técnico incluye al personal cuya ocupación se centra en la implantación de políticas y estrategias operativas, y en el apoyo o en la ejecución de las mismas, pudiendo tener responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados grupos de trabajo o coordinando los mismos.

A todo empleado o empleada perteneciente al Grupo Técnico, con independencia de si se encuentra asignado a una dirección de soporte a la organización o a una dirección operativa, la dirección de SODERCAN podrá asignarle la responsabilidad de liderar un Proyecto.

2. El Grupo Administrativo incluye al personal cuya ocupación se centra en la realización de trabajos auxiliares y cometidos múltiples, apoyo a labores administrativas, y ejecución de éstas, asumiendo en su caso, la responsabilidad de las tareas a su cargo.

Artículo 18. Grupos Profesionales – Asignaciones

A la entrada en vigor del presente convenio se mantendrá la actual asignación de Grupos y Niveles profesionales.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 19. Personal de Confianza

1. El Consejero Delegado o el Consejo de Administración, podrá nombrar al personal de confianza que considere necesario para la asunción de responsabilidades directivas. Este personal, que podrá ser nombrado de entre el personal incluido dentro del ámbito personal de este convenio o bien contratado externamente, será de libre designación y no estará incluido dentro del personal de este convenio definido en su artículo tercero.
2. El Consejero Delegado podrá nombrar también, de entre el personal incluido dentro del ámbito personal de este convenio o bien a través de su contratación externa, un/a Secretario/a personal, el cual estará igualmente excluido del ámbito de aplicación de este convenio. Cuando el personal de confianza que haya sido nombrado de entre el personal incluido en el artículo 3 de este Convenio, sea relevado de su puesto, podrá volver al puesto que ocupaba anteriormente o para el que fueron contratados, manteniendo las condiciones laborales que tenía antes de ocupar el cargo de confianza, con las mejoras que se hayan producido a nivel general durante ese periodo.
3. En caso de que este personal de confianza hubiese sido contratado externamente, sólo podrá acceder a un perfil de trabajo destinado para el personal incluido en el ámbito de este convenio, cuando exista un perfil de trabajo vacante y siguiendo para ello lo establecido en el artículo 21 de este Convenio, en lo relativo a lo definido para la provisión de vacantes y perfiles de nueva creación.

Artículo 20. – Catálogo de Funciones y Responsabilidades

1. Los distintos perfiles de trabajo que se dan dentro de SODERCAN estarán encuadrados dentro de un grupo profesional y se definen por un conjunto de tareas y funciones específicas a desarrollar por quien los ocupa, por las competencias específicas necesarias para su desempeño, y por los recursos asociados a cada perfil.
2. Una vez constituida la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación del Convenio a la que se refiere el Artículo 8 de este Convenio, y en el plazo no superior de seis meses a contar desde su entrada en vigor, las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras y las personas representantes de la empresa elaborarán de manera conjunta un Catálogo de Funciones y Responsabilidades de SODERCAN, con las siguientes características:
 - a. Contendrá la relación completa actual de perfiles de trabajo existente dentro de la organización, agrupado en función de los grupos profesionales dentro de los mismos definidos en este Convenio.
 - b. Cada descripción del perfil de trabajo contendrá:
 - Denominación, Grupo Profesional, en el que está incluido.
 - Dirección a la que pertenece.
 - Responsabilidades.
 - Funciones Generales y Funciones Específicas.
 - Competencias Generales y Competencias Específicas.
 - Recursos asociados.
 - Si el trabajo es susceptible de desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo.
 - c. La relación de perfiles de trabajo que contenga este catálogo no presupondrá la obligación de tener todos cubiertos, si a criterio de la dirección de la empresa, las necesidades operativas de la misma no lo requieren.
 - d. La descripción de funciones específicas que contenga este catálogo no será exhaustiva. Por otro lado, todo empleado o empleada de SODERCAN realizará cuantas tareas le asignen sus responsables, dentro del general contenido propio de su grupo profesional.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

V - Promoción y/o contratación

Artículo 21. Promoción profesional, provisión de vacantes y perfiles de nueva creación

1. Promoción profesional:

Todas las personas trabajadoras de SODERCAN tendrán derecho a desarrollar una carrera profesional en la empresa, incluyendo al personal de confianza nombrado de entre el personal incluido en el ámbito personal de este Convenio y que se menciona en su artículo 19.

Esta carrera profesional, basada en la promoción interna, se fundamentará en la formación, los méritos, y la antigüedad de la persona trabajadora, así como en las facultades organizativas de la empresa, siempre tomando como referencia la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y la experiencia profesional.

SODERCAN contribuirá activamente a la aplicación, dentro de sus procesos de promoción interna, del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor.

Como principio de la promoción profesional, en SODERCAN se establece que en los procesos de provisión de vacantes no temporales que puedan producirse en la organización, así como en la creación de nuevos perfiles dentro de la misma, será necesario ofrecer su cobertura a través de la promoción interna de las personas trabajadoras que conforman su plantilla, en los términos desarrollados en el apartado segundo de este artículo.

Igualmente, de cualquier vacante subsidiaria que resulte de la propia cobertura de otra vacante no temporal dentro de la organización, será necesario ofertar su cobertura a través de la promoción interna en los términos anteriormente citados.

Únicamente podrá realizarse la amortización de una vacante no temporal existente, si concurren causas técnicas, organizativas o productivas que precisen tal medida. En ese caso, y siempre que exista personal con un nivel o grupo profesional inferior dentro de esa área en la que se considera preciso amortizar la vacante no temporal existente, será necesario ofrecer la cobertura de dicha vacante a través de la promoción interna, a las personas trabajadoras que concretamente forman parte de esa área, trasladándose de esta manera y en esos casos específicos, la amortización pretendida a la vacante última que deje la persona trabajadora que promocione dentro de su misma área.

2. Provisión de vacantes y perfiles de nueva creación

El principio que regirá en SODERCAN para la provisión de las vacantes que puedan producirse, así como para los perfiles de nueva creación, será la transparencia, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal a su servicio, mediante el fomento de la promoción interna.

Las vacantes no temporales que se produzcan en la empresa, así como los perfiles de nueva creación, se ofertarán a las personas trabajadoras de SODERCAN antes de proceder a nuevas contrataciones.

- a. El procedimiento que regulará la provisión de vacantes, así como los perfiles de nueva creación, será:
 - i. El procedimiento para cubrir estas vacantes y los perfiles de nueva creación se ajustará al orden de: reingreso por excedencia o suspensión de empleo, traslados de centro o lugar de trabajo, en su caso, promoción interna, y por último nuevo ingreso, y se dará necesariamente cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad.
 - ii. Cuando haya una o varias vacantes no temporales, o perfiles de nueva creación, la Comisión Paritaria de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad elaborará y

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

trasladará una oferta al personal de SODERCAN, que incluirá el detalle del perfil de trabajo a cubrir, y entre otros, los siguientes aspectos:

- Grupo y nivel profesional ofertado.
 - Número de plazas vacantes o perfiles de nueva creación.
 - Requisitos de participación.
 - Plazo de presentación de solicitudes y documentación.
 - Méritos a valorar y criterios de baremación, que podrán ser, además de los implícitos en el nivel profesional requerido, los siguientes:
 - Méritos profesionales.
 - Especialidad académica y formación complementaria específica para el desempeño del trabajo.
 - Conocimiento de Idiomas.
- iii. Las personas trabajadoras interesadas que cumplan los requisitos genéricos, como el grupo profesional o un nivel dentro del mismo, definidos en el perfil de trabajo a cubrir, o la puntuación de méritos suficientes para acceder a dicho grupo profesional o a un nivel dentro del mismo, así como el haber transcurrido al menos dos años desde su contratación o acceso a su actual grupo profesional, deberán presentar ante la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad una solicitud motivada en la que justifiquen su adecuación al perfil solicitado, junto con la documentación acreditativa de los méritos que aleguen a efectos de su puntuación. Esta Comisión será la encargada de establecer una lista de personas admitidas en el proceso.
- iv. A la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, se sumarán la persona responsable del área en el que exista la vacante o el perfil de nueva creación a cubrir, la persona responsable del área de RRHH y aquellos otras personas trabajadoras de la empresa que la Comisión considere conveniente, por sus especiales conocimientos del perfil a cubrir, y que únicamente participarán como asesores de la comisión, con voz pero sin voto. Dicha Comisión, analizará todas las candidaturas admitidas y puntuará las mismas, asignando la plaza a la que consiga la mayor puntuación, según los requisitos establecidos, comunicándolo al resto de aspirantes, así como al resto de la organización.
- v. Las coberturas de vacantes con carácter indefinido o de perfiles de nueva creación, se considerarán hechas a prueba, confirmándose su ocupación efectiva a los seis meses para los niveles del Grupo Técnico, y a los tres meses para los niveles del Grupo Administrativo. Si durante estos periodos se confirmara por parte de la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, la falta de idoneidad de la persona seleccionada para la vacante o el perfil de nueva creación a cubrir, ésta retornará a su ocupación anterior, ofertándose de nuevo el perfil de trabajo tal y como se establece en este artículo.
- vi. Si ninguna candidatura obtuviera la puntuación mínima para ser admitida por la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, se podrá recurrir a contratación externa, que será sometida al mismo criterio de evaluación que la interna y siguiendo el procedimiento de contratación descrito en este artículo.
- b. El procedimiento que regulará la provisión de vacantes temporales, así como las necesidades de personal motivadas por una carga de trabajo excepcional, será:
- i. Cuando por las necesidades en alguna de las distintas direcciones de la empresa exista una vacante temporal sobrevenida (por la ocupación de un cargo de confianza, una incapacidad temporal de larga duración u otras situaciones excepcionales sobrevenidas) o cuando exista una carga de trabajo excepcional que deba ser resuelta en un determinado plazo de tiempo, la dirección de la empresa podrá con carácter excepcional, encomendar las funciones de dicha vacante temporal a otras personas trabajadoras de la empresa, o llevar a cabo la contratación de personal externo de refuerzo, bien directamente o bien a través de un servicio externo que lo proporcione.
- ii. En caso de que se encomiende las funciones de una vacante temporal a personal trabajador de la sociedad, la ocupación de este régimen transitorio se realizará por el tiempo que exista la mencionada vacante temporal. En caso de que la asignación a dicha vacante recaiga en un/a trabajador/a con un nivel o de un grupo profesional inferior al de la vacante, ésta no generará derecho al ascenso al nivel superior del mismo grupo o al nivel del grupo profesional superior ocupado, ni la consolidación de dicho nivel o grupo, aunque hubiese transcurrido el plazo al que hace referencia el artículo 39 del Estatuto

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

de los trabajadores, ni otros derechos, salvo los de carácter económico derivados del mismo, por el tiempo que dure la prestación, y con los límites retributivos establecidos en el artículo 25 de este Convenio.

La dirección de la empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras, con anterioridad al nombramiento, los motivos y necesidades de la organización, así como la persona trabajadora designada.

Artículo 22. Contratación

1. Todas las contrataciones se registrarán por el procedimiento de contratación descrito en el artículo 21 del presente convenio, ajustándose así mismo a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 23. Periodo de Prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso excederá de seis meses para el personal perteneciente al grupo técnico, ni de tres meses para el personal del grupo administrativo, excepto para los perfiles profesionales no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La empresa y la persona trabajadora estarán, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al perfil de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 24. Dimisión de la persona trabajadora

1. Si la facultad extintiva se ejercita por el/la trabajador/a, deberá avisar por escrito a la Dirección de la sociedad, con un mínimo de quince días naturales de antelación, computados estos según el calendario laboral vigente, perdiendo en su liquidación, de no hacerlo, la cantidad de retribución correspondiente al plazo no otorgado.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

VI - Estructura salarial

Artículo 25. Retribuciones.

1. La estructura salarial para el personal laboral de SODERCAN, con aplicación desde la firma de este convenio, es la que a continuación se desarrolla, teniendo en cuenta que todas aquellas personas trabajadoras con percepciones salariales superiores a las recogidas en el mismo, en cualquiera de sus conceptos salariales, mantendrán las mismas en los términos del Artículo 5 de Garantía personal.
2. La estructura salarial del personal de SODERCAN, quedará establecida de la siguiente forma:
 - a. Salario Base: Es la parte de la retribución bruta anual del personal trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida y en función de su grupo profesional y el nivel dentro del mismo, siendo su cuantía, para los ejercicios comprendidos en el ámbito temporal de este convenio, la siguiente:

Grupo Técnico	Salario Base – Bruto anual
T0	43.049,02
T1	35.739,01
T2	30.154,79
T3	24.570,57

Grupo Administrativo	Salario Base – Bruto anual
A0	25.181,27
A1	20.103,19
A2	16.752,66
A3	14.000,00

- b. Complemento Personal: es la cuantía retributiva que excede del salario base en función del grupo profesional y de cada uno de sus niveles, en aplicación de las condiciones económicas derivadas de la Garantía Personal establecida en el Artículo 5 del presente Convenio. Este complemento personal se considerará revalorizable y no compensable ni absorbible.
3. La suma de las retribuciones salariales que por cualquier concepto perciban los empleados y las empleadas de SODERCAN, mientras mantenga su vigencia, y con las actualizaciones o revalorizaciones que puedan realizarse en las cuantías establecidas en el mismo, le será de aplicación el artículo 14 de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, relativo al límite de salarial en el sector público empresarial y fundacional, o en aquellas otras normas que en un futuro regulen esta materia.

Artículo 26. Distribución

1. El salario bruto anual, suma de salario base y los complementos anteriormente descritos, será percibido en 14 pagas iguales, una por cada mes natural, a las que se sumarán 2 pagas extraordinarias a percibir en los meses de julio y diciembre, y cuyo período de devengo serán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, respectivamente.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

2. El personal empleado que se incorporen a la sociedad en el transcurso del año, o cesen en el mismo, se les abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateándose el importe en relación con el tiempo trabajado.
3. Los empleados y las empleadas que hayan prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de julio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.
2. Las horas extraordinarias, que se reducirán al mínimo imprescindible, serán aquellas que se precisen para la finalización de los servicios motivados por procesos de puntas de trabajo no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad del área, siendo su ejecución voluntaria para el personal trabajador.
3. Para su consideración, serán las propuestas, notificadas y justificadas por el Personal de Dirección al trabajador o trabajadora, siendo necesario así mismo, su comunicación de necesidad al Área de Recursos Humanos con carácter previo a su realización, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, en cuyo caso se comunicarán una vez realizadas.
4. Las horas extraordinarias realizadas de lunes a jueves y viernes mañana, se compensarán por tiempo de descanso en proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo realizado, mientras que las horas extraordinarias realizadas los viernes por la tarde, sábados, domingos y festivos se compensarán por tiempo de descanso en proporción de dos horas y media de descanso por cada hora extraordinaria de trabajo realizada.
5. Todas estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, previa autorización de su responsable, y lo más próximo posible del período de devengo dentro del año natural.
6. El Área de Recursos Humanos registrará tanto la realización de las horas extraordinarias, como la compensación por tiempo de descanso de las mismas, informando trimestralmente a la representación de los trabajadores, especificando en la información a facilitar, las causas que las han motivado, los trabajadores a los que han afectado, el área al que están adscritas y el número de horas realizadas.

Artículo 28. Desplazamientos

1. Corresponderá a SODERCAN la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización por parte de la persona trabajadora de viajes de trabajo al servicio de la compañía, teniendo el carácter de suplidos por cuenta de esta.
2. El abono de los gastos justificados en los que se incurra en estos desplazamientos se realizará mensualmente.
3. Cuando con motivo de un desplazamiento la suma de las horas de trabajo y las de viaje realizadas en un mismo día laborable, sumen once o más horas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres horas de libre disposición posteriores. A efectos de cómputo de esa jornada, se contabilizará el tiempo de trabajo y de viaje real reportado por el/la trabajador/a, con la aprobación de la persona responsable que haya autorizado el

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

mismo, y cuyo consumo posterior será coordinado con su responsable, que informará al Área de Recursos Humanos con carácter previo a su consumo

4. El desplazamiento en el vehículo propio supondrá el abono del kilometraje recorrido a razón de 0,35 € por kilómetro, compensando con este importe todos los gastos ocasionados a la persona trabajadora (combustible, mantenimiento, seguros, etc.), y siendo responsabilidad del mismo el cumplimiento de todas las obligaciones legales asociadas a la propiedad del vehículo. Estos kilómetros se computarán desde el centro de trabajo y conforme a lo establecido en el procedimiento interno correspondiente, y estarán exentos de cotización y tributación hasta los límites que establezca la normativa fiscal y de cotización vigente.
5. El personal trabajador de SODERCAN que, por necesidades de trabajo, deba realizar un desplazamiento en un día no laborable según el calendario laboral anual, tendrá derecho a una compensación de un día y medio de libre disposición.
6. En relación a la solicitud de viajes, gestión de anticipos, liquidación de gastos, medios de desplazamientos, y gestión de alojamientos, se realizarán conforme a la instrucción definida en la sistemática de gestión de SODERCAN.

Artículo 29. Revisión Salarial

1. En cumplimiento de los criterios establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Gobierno de Cantabria, el incremento salarial máximo a aplicar al personal de SODERCAN en cada ejercicio del ámbito temporal de este Convenio, será aquel que marque tanto en cuantía como en distribución la Ley de Presupuestos para cada año.
2. En caso de que dicha Ley de Presupuestos, no establezca la fórmula de distribución entre el personal, del incremento salarial máximo, y únicamente defina una cuantía global a distribuir entre toda la plantilla, será la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, la que en cada ejercicio decida el sistema y forma de reparto de dicha cuantía, que será únicamente entre todos el personal trabajador incluido en el ámbito personal de este convenio, pudiendo para ello establecer una subida lineal igual para todo el personal, un sistema de tramos en función de salarios base o de retribuciones totales, o una mezcla de ambos sistemas.
3. Estos incrementos, serán aplicados sobre el salario bruto fijo anual a percibir por cada trabajador o trabajadora y en todos los conceptos incluidos en dicha retribución.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

VII - Horarios y jornadas

Artículo 30. Horario

1. Con carácter general se distinguirán dos tipos de horario:
 - Horario de Jornada Habitual: supondrá la realización de 37,5 horas semanales.
 - Horario de Jornada Intensiva: supondrá la realización de 35 horas semanales.
2. Ambas Jornadas tendrán una parte de horario obligatorio y otra parte de horario flexible, y el cómputo de horas se hará de forma mensual, pudiendo por tanto hacer uso del horario flexible para alcanzar el cómputo mensual correspondiente a los días y tipo de jornada aplicable
3. La Jornada Intensiva comenzará cada año el día 1 de junio finalizando el 15 de septiembre. Esta Jornada se realizará también durante los días laborales existentes entre el 24 de diciembre y el 6 de enero.
4. Se establece como horario de presencia obligatoria tanto en la Jornada Habitual como en la Jornada Intensiva, el comprendido entre las 9.00 horas y las 14.00 horas. En el caso de las personas que cuentan con una reducción de jornada por guarda legal, no les será de aplicación el horario de presencia obligatoria de 9:00 a 14:00 y gozarán de flexibilidad tanto al inicio como al final de su jornada laboral pactada.
5. El resto de las horas hasta completar la jornada laboral se realizará en horario flexible, de lunes a viernes, pudiendo comenzar la jornada a las 7:30 horas y finalizarla a las 19.30 horas.
6. La dirección de la empresa realizará el control efectivo de presencia de las personas trabajadoras, utilizando para ello un sistema específicamente destinado para tal efecto. En dicho sistema de control de presencia se habilitará un tiempo de cortesía de 15 minutos, tanto para la entrada como para la salida, en el horario de presencia obligatoria, y en caso de hacer uso del mismo se deberá compensar ese tiempo dentro del horario flexible. Asimismo, se deberá registrar el tiempo de comida en los terminales de presencia, informando del uso del tiempo dedicado por este motivo, cuando se realice en el interior del centro de trabajo
7. Todo el personal trabajador podrá disfrutar de una única pausa en la jornada de un período de 20 minutos, computable como tiempo de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que el no disfrute del mismo no podrá compensarse a los efectos del cálculo de cumplimiento de jornada, que deberá ser disfrutado entre las 8:30 y las 14:00 horas y que no se podrá utilizar para retrasar la entrada o anticipar la salida. Estos tiempos de descanso serán coordinados por la dirección de la empresa o en quien delegue para ello, con el objeto de garantizar que al menos uno de sus miembros permanezca en su puesto garantizando la debida prestación del servicio y evitando la paralización de la actividad.
8. El establecimiento de horarios especiales en determinadas áreas o la revisión de los actualmente existentes, se hará siempre de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio, con el objetivo de garantizar la debida prestación del servicio de todas las áreas de SODERCAN.

Artículo 31. Jornadas no laborables

1. A todos los efectos de aplicación, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, tendrán la consideración de no laborables. En caso de coincidir el 24 y 31 de diciembre en día no laborable para SODERCAN, se dispondrá de dos días de libre designación.
2. A sumar a esos dos días, y en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio en el ejercicio de sus funciones de elaboración del Calendario Laboral anual, se

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

acordarán las fechas de otros dos días no laborables a sumar a los anteriormente citados, y que deberán ser un lunes previo o viernes posterior a un día festivo de ámbito nacional o regional, y siempre que esta asignación de días suponga la existencia de tres días laborables en dicha semana.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

VIII - Vacaciones y permisos

Artículo 32. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 26 días laborables de duración y se distribuirán a lo largo del año en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente, quedando esta fecha como límite de su disfrute.
2. La propuesta anual de vacaciones deberá contemplar el consumo de 13 días hábiles de duración, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, dentro de la jornada continuada establecida entre el 1 de Junio y el 15 de Septiembre, y entre el 24 de Diciembre y el 6 de Enero. No será de aplicación esta distribución al personal que tenga reducción de jornada por guarda legal.
3. A lo largo del año, el personal de la empresa podrá disfrutar de 3 días de licencias o permisos, por asuntos particulares.
4. En caso de que la relación laboral sea inferior a un año, o a lo largo del mismo se haya disfrutado un permiso sin sueldo como el establecido en el artículo 33.1, o una excedencia como la establecido en los artículos 33.4 y 35, los días de vacaciones y de asuntos propios que le corresponderán a la persona trabajadora serán proporcionales al tiempo de servicio efectivo, redondeándose al alza o a la baja en referencia al primer decimal obtenido.
5. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el supuesto en que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se produzca durante el periodo de vacaciones, que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado dichas vacaciones.

Artículo 33. Permisos

Se incluyen en este apartado las licencias y permisos no recogidos en el capítulo de Conciliación de la Vida personal y laboral.

1. Permiso sin sueldo: El personal trabajador que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un permiso sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 3 meses dentro del año natural. Este permiso se podrá fragmentar únicamente en dos periodos, con una duración individual mínima de 15 días. Dichas licencias se solicitarán con 15 días al menos de antelación a su inicio, y serán concedidas salvo que por necesidades del servicio se pusiera en riesgo la normal actividad del área a la que pertenezca el/la empleado/a, o el proyecto en el que esté participando.
2. Permisos y licencias retribuidas:
 - a. Consulta médica: Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente, en el que se deberá indicar la hora de consulta. Dicha consulta, en su caso, no eximirá a la persona trabajadora de la incorporación a su puesto de trabajo con anterioridad a la consulta y una vez finalizada la misma.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- b. Exámenes: Un día para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales debidamente reconocidos, justificando documentalmente su asistencia a los mismos. El permiso para acudir a estos exámenes no se circunscribirá a las horas de examen, sino que se extenderá a la jornada completa. A este permiso se le podrá sumar un máximo de 3 días de permiso al año para la preparación de dichos exámenes.
 - c. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que deberá ser convenientemente acreditado y justificado. A estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativos, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno de los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de miembro de los órganos de gobierno municipales, asistencia a tutorías escolares de hijos y/o hijas o acogidos y/o acogidas, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.
 - d. Separación, divorcio o nulidad matrimonial: Un día laborable por esta razón, que deberá ser convenientemente acreditada y justificada.
 - e. Traslado del domicilio habitual: Un día laborable por esta razón, que deberá ser convenientemente acreditada y justificada.
3. Reducción de jornada por interés particular: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del trabajo desempeñado y en función de la actividad del área y las necesidades de servicio que impliquen, se podrá solicitar el reconocimiento de una reducción de jornada por interés particular, concretada en una jornada reducida ininterrumpida de 09:00 a 14:00 de lunes a viernes, por un periodo mínimo de tres meses, percibiendo la retribución correspondiente a dicha reducción.
4. Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave: Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Solo podrá concederse un mes máximo de reducción de jornada por el mismo proceso de enfermedad y sujeto causante, y se dejará sin efecto antes del mes en caso de fallecimiento o alta del familiar, correspondiendo a la persona trabajadora comunicar dicha circunstancia a la dirección de SODERCAN.

Si hubiera en SODERCAN más de una persona titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Las personas solicitantes de esta reducción deberán aportar en el momento de su solicitud la documentación acreditativa del grado de parentesco (libro de familia, certificación del Registro Civil, o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar), así como un informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste que el familiar padece una enfermedad muy grave que requiere cuidados de terceras personas.

5. Excedencias y Suspensiones de Contrato:
- a. Excedencias por Cargo Público y Sindical. En caso de designación o elección para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el periodo que permanezca en dicha situación, pero no se tendrá en cuenta para el cálculo de una indemnización por despido, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

en el cargo o función.

- b. Suspensión del Contrato de Trabajo. Todo el personal empleado incluido en el ámbito personal de este Convenio, tendrán derecho a establecer con la empresa una suspensión de su contrato de trabajo.

Con esta suspensión ambas partes quedarán exoneradas de sus respectivas obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, que se reactivarán al vencimiento de la suspensión. Así mismo esta suspensión implicará la baja en la Seguridad Social por lo que no se cotizará por el trabajador o la trabajadora y el tiempo en suspensión no computará a los efectos de antigüedad.

En caso de reincorporación, ésta se realizará el mismo nivel, sueldo y condiciones que tuviera la persona empleada con antelación a la suspensión, y con las revalorizaciones y actualizaciones que con carácter general y hasta ese momento, se hubieran podido producir en el resto de la plantilla.

Para poder establecer estos acuerdos de suspensión se deberán cumplir las siguientes premisas:

- Contar con al menos un año de antigüedad.
- Informar a la empresa por escrito con mínimo con dos meses de antelación a la efectividad de la misma.
- El periodo mínimo de suspensión será de 6 meses y se podrá extender hasta un máximo de 5 años.

Esta suspensión conllevará reserva del puesto de trabajo y por ello la empresa estará obligada a su reincorporación, siempre que el trabajador acredite que durante el tiempo de dicha suspensión:

- Bien haya trabajado, por cuenta ajena o por cuenta propia, al menos el 50% del periodo de suspensión.
- O bien, acredite su asistencia a cursos de formación por, al menos el 50% del periodo de suspensión.
- Previo al término de la situación de suspensión, el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito su voluntad de reingreso con una antelación mínima de dos meses naturales.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

IX - Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 34. Permisos y reducción de jornada por motivos familiares

Con el fin de proporcionar condiciones que permitan conseguir un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, y a sumar a las ya reflejadas en el artículo 30 de este Convenio relativo al Horario de Trabajo, al artículo 33 referente a Permisos, y a la que posteriormente se expone en el artículo 47 relativa al complemento de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho por causa de índole familiar, previa justificación adecuada, a los siguientes permisos:

1. Por matrimonio corresponderá veinte días naturales de permiso. Este permiso podrá acumularse, a petición de la persona interesada, a los días de vacaciones anuales retribuidos o a cualquier otra clase de permiso, con la obligada coordinación con el resto de los equipos de trabajo en el que desarrolle sus funciones.

La parejas de hecho, entendidas como la unión entre dos personas adultas que, con independencia de su sexo, opten por convivir juntas, y mantengan una relación afectiva análoga a la conyugal, que pueda ser acreditada mediante certificación expedida por el registro público competente, o en su defecto mediante copia simple de escritura pública de constitución de pareja de hecho otorgada ante notario, quedarán equiparadas a los matrimonios en todos los aspectos y a todos los efectos de aplicación de este convenio. La comunicación a la empresa de dicha circunstancia personal no será en ningún caso obligatoria para el personal empleado, pero sí un requisito imprescindible para que pueda reconocerse los mismos derechos que los matrimonios. En caso de que primero se constituya pareja de hecho y posteriormente matrimonio, únicamente se podrá disfrutar de un permiso retribuido por estos asuntos.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa comunicación a la empresa. Se establece también como permiso retribuido el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, igualmente previo aviso al Área de Recursos Humanos.
3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión por riesgo del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para SODERCAN, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

los apartados 4 y 5 de este artículo, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En los casos en los que una empleada se someta a técnicas de fecundación asistida, tendrá derecho a ausentarse por el tiempo necesario para seguir los tratamientos requeridos.
9. En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.
10. Las personas que forman parte de SODERCAN, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria de este permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por maternidad, siendo 28 días naturales, el máximo total de días que se incrementarán a dicho descanso maternal.

Si el empleado o la empleada optasen por la acumulación de lactancia deberá comunicarlo a la empresa por escrito al menos con quince días de antelación a la finalización del descanso por maternidad.

El nacimiento de cada hijo o hija dará lugar a un nuevo derecho. En caso de nacimiento, acogimiento o adopción múltiples este permiso se incrementará proporcionalmente.

En el supuesto de adopción de menor de 1 año el plazo de 12 meses de lactancia se contará a partir de la fecha de resolución administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.

En la situación de acumulación lactancia, si la persona trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que su hijo/a cumpla los 12 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad o paternidad legalmente establecida.

11. La persona trabajadora de SODERCAN, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un 10% y un máximo de un 50% de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

El cálculo del tiempo de trabajo y, por ende, de la parte proporcional del salario, correspondiente a la persona trabajadora en esta situación, se realizará en función del total de horas laborales anuales imputables a una persona trabajadora que presta servicios en la empresa a jornada completa.

La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

De igual forma la persona trabajadora de SODERCAN que precise encargarse de forma acreditada 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 desempeña actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas anteriormente.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento operativo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada descritos en este apartado, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará de nuevo a dicha jornada.

12. Por el fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de cinco días laborables tanto si el suceso acaece dentro de la misma provincia como si ocurriese fuera de la provincia de residencia de la persona trabajadora.

Cuando se trate de fallecimiento, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de tres días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia de la persona trabajadora.

13. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho, o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de tres días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia de la persona trabajadora.

Cuando se trate de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días laborables cuando el suceso acaezca dentro de la misma provincia, y cuatro días laborables si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la provincia de residencia de la persona trabajadora.

Estos permisos podrán ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, y el tiempo de hospitalización no se limitará hasta el momento del alta hospitalaria, sino que se extenderá hasta que se reciba el alta médica, por lo que también se tendrá en cuenta tiempo de reposo domiciliario para el disfrute del permiso.

14. Cuando la persona trabajadora deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo o hija menor de dieciocho años, o mayores cuando así lo exija el tratamiento a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo, por razón de edad o enfermedad, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia que no sea coincidente con su jornada laboral. La persona trabajadora deberá acreditar, con la

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

debida justificación expedida por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la imposibilidad de otro horario de asistencia. Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, la persona trabajadora deberá avisar con la suficiente antelación a la empresa de su ausencia por estos motivos.

Si el padre y la madre del menor fueran ambos, personal trabajador de SODERCAN solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 35. Excedencia para el cuidado de hijos/as o personas dependientes

1. Las personas trabajadoras de SODERCAN tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo siempre que sea acreditada esta situación, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, SODERCAN podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Además, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dieciocho primeros meses de las excedencias contempladas en el presente artículo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.
6. El reingreso desde esta situación deberá solicitarse con al menos un mes de antelación a la finalización del plazo máximo, o un mes desde que se produce el cese en la situación que originó la excedencia. De no producirse en este plazo, se le declarará al empleado o empleada en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 36. Protección integral contra la violencia de género

1. En los casos en los que una empleada de SODERCAN víctima de violencia de género, tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, dichas ausencias tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
2. Las empleadas de SODERCAN víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada con la disminución proporcional de su retribución, o bien a la reordenación de su tiempo de trabajo, estableciéndose para ello una flexibilidad horaria adaptada a su situación. Así mismo estas empleadas de SODERCAN tendrán derecho a un período de excedencia por razón de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses de duración de esta excedencia, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que vengan desempeñando, y durante los dos primeros meses de la misma percibirán sus retribuciones íntegras.

Artículo 37. Flexibilidad y Teletrabajo

1. Como medida para impulsar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, y a sumar a la flexibilidad horaria recogida en el artículo 30 de este Convenio, SODERCAN apuesta por la promoción de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral, siempre fundamentada en la responsabilidad, la autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras. Por este motivo, se contempla la posibilidad voluntaria de realizar el trabajo a distancia, entendido éste como el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo durante una parte de su jornada laboral semanal, y utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación, es decir, haciendo uso del denominado teletrabajo. Esta modalidad de prestación de servicios seguirá siendo compatible con la modalidad presencial, que se mantendrá como la modalidad ordinaria de trabajo en SODERCAN.
2. Esta flexibilidad se concreta en la posibilidad de poder teletrabajar un máximo de 37,5 horas mensuales, las establecidas dentro de la Jornada Habitual en el artículo 30 de este Convenio, durante los meses de enero a mayo y de septiembre a diciembre, o 35 horas mensuales, las establecidas dentro de la Jornada Intensiva en el citado artículo, durante los meses de junio a agosto, desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el lugar en el que elija para el desarrollo del trabajo a distancia. En el caso de las personas que cuenten con una reducción de jornada por guarda legal, el máximo de horas mensuales de teletrabajo se ajustará al porcentaje de reducción que estén disfrutando. Dado el número máximo de horas de teletrabajo mensualmente establecidas, inferior al 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, este modelo de trabajo a distancia no tendrá la consideración de regular, tal y como se define en el art. 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el que se establece el ámbito de aplicación de la misma.
3. Con carácter general y voluntario, todas las personas trabajadoras de SODERCAN podrán acogerse a la posibilidad de teletrabajar que se refleja en este artículo. Únicamente no podrán hacer uso de esta modalidad los trabajadores o trabajadoras que tengan encomendadas unas funciones específicas cuya ejecución sea irrealizable si no se llevan a cabo de manera presencial.
4. Hacer uso del teletrabajo reflejado en este artículo, tendrá carácter voluntario y reversible para la persona trabajadora y para la empresa, y durante el tiempo que se ponga en práctica, por un lado, el personal que teletrabaje mantendrá su condición de empleados y empleadas a todos los efectos, incluidas sus responsabilidades y las condiciones de su relación laboral, garantizándoles que no sufrirán discriminación alguna por su condición, teniendo el mismo acceso que el resto del personal a la formación, la promoción profesional, la prevención de riesgos laborales, y asistiéndoles el derecho a su intimidad, a la protección de sus datos y a la desconexión digital. Por otro lado, SODERCAN ejercerá las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, entre las que se encuentra la protección de datos y la seguridad de la información, así como las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los medios informáticos que facilite la empresa para el desempeño del teletrabajo.
5. El tiempo de teletrabajo indicado en el presente artículo y la flexibilidad laboral que esta fórmula proporciona, tendrá como objetivo poner en práctica la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar ante determinadas circunstancias que puedan acontecer. En consonancia con este fin, no será necesario establecer un día o un periodo diario en el que de forma rutinaria y fija se haga uso del teletrabajo, si bien el mismo se deberá realizar dentro de la franja horaria de trabajo establecida en el artículo 30.5 de este Convenio. Así mismo, salvo que el tiempo de teletrabajo se realice de forma agrupada en jornadas laborales completas, el teletrabajo deberá realizarse en horario distinto al

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

establecido como horario de presencia obligatoria en el centro de trabajo señalado en el artículo 30.4 de este Convenio.

6. Para el consumo de la bolsa de horas mensuales de teletrabajo definidas en este artículo, será obligatorio el cumplimiento de las siguientes condiciones:
 - a) El tiempo mínimo de teletrabajo a realizar será de 2 horas continuadas, periodo en el que no podrá interrumpirse esta modalidad de prestación del trabajo.
 - b) El límite de concentración de horas teletrabajadas agrupadas en jornadas laborales completas será de 2 días por semana, reduciéndose a 1 día en el caso de las semanas que tengan menos de 5 días laborables.
7. En aquellos consumos de horas de teletrabajo que se vayan a realizar de forma agrupada en jornadas laborales completas, con la suficiente antelación para que no pueda ocasionar perjuicio en el desempeño y en la coordinación de la actividad de su área, y siempre que las circunstancias lo permitan, el último día laborable de la semana anterior, la persona teletrabajadora deberá comunicar a su responsable y al Área de RRHH, qué día o días de forma completa se tiene previsto inicialmente teletrabajar la semana siguiente. Cualquier cambio o modificación de los días inicialmente previstos, o en la distribución de días semanales, así como las contingencias que puedan ocasionar excepciones para el consumo mensual de las horas de teletrabajo, deberá ser consensuado con el responsable de la persona teletrabajadora y aprobada por la empresa.
8. SODERCAN proporcionará el equipamiento informático para el desempeño de las funciones del personal teletrabajador, que deberán emplearse única y exclusivamente para su utilización profesional, siendo esta equipamiento responsabilidad de la persona trabajadora, incluidos los posibles daños que puedan suceder a causa de un uso indebido. Por su parte, las personas teletrabajadoras deberán contar con los servicios de telecomunicaciones y conectividad de dicho equipamiento necesarios para desempeñar sus funciones en remoto desde el lugar de trabajo alternativo que decida. SODERCAN, en concepto de compensación de los gastos de teletrabajo, abonará mensualmente a cada teletrabajador 8 €.
9. Las personas teletrabajadoras deberán registrar, a través del sistema de control y registro de jornada instaurado en SODERCAN, tanto el inicio como la finalización de sus horas de teletrabajo, así como las interrupciones o descansos que se lleven a cabo durante las mismas. Si fuera necesario y con la antelación suficiente comunicada por la empresa, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para atender las gestiones necesarias ante situaciones imprevistas que le sean solicitadas por parte de sus responsables. Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder. SODERCAN podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como podrá llevar a cabo auditorías internas del trabajo desempeñado en la modalidad de teletrabajo.
10. A la entrada en vigor de este Convenio se revisarán los acuerdos de teletrabajo de SODERCAN establecidos previamente a la firma del mismo en aras de garantizar la igualdad de condiciones para todo el personal.

Artículo 38. Desconexión digital

1. Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como elementos configuradores de la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente, afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Por este motivo, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, pues su regulación contribuirá a la salud de las personas trabajadoras de SODERCAN, disminuyendo la fatiga tecnológica, mejorando la calidad del trabajo y el clima laboral, y reforzando las diferentes medidas de conciliación de la vida personal y laboral, incluidas ya en este convenio.

2. Por ello, en el marco del presente acuerdo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 88 de la LOPD, las partes firmantes de este convenio, como política interna referida al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, acuerdan garantizar el ejercicio de este derecho a todas las personas trabajadoras de SODERCAN, tanto en el desempeño de su jornada de trabajo de forma presencial, como cuando pongan en práctica la flexibilidad horaria que proporciona el trabajo a distancia recogido en este convenio.
3. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites establecidos en este convenio, como pueden ser los equipos portátiles, teléfonos móviles, correos electrónicos, sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.
4. SODERCAN reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad. Sin embargo, deberán asumir que podrán no tener respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

Igualmente, SODERCAN garantizará en los mismos términos a las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, permisos, incapacidades o excedencias. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico en el que se informe de su ausencia en este tipo de circunstancias, indicando una cuenta de correo alternativa de otra persona o área de SODERCAN para hacer llegar el mensaje inicialmente enviado, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con interlocutores externos, así como la formación obligatoria que organice SODERCAN, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

5. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas, deberán cumplir especialmente esta política de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan, y fomentarán y formarán a su personal mediante la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. Por ello, se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que puedan suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.
6. La única excepción sobre la aplicación de la desconexión digital indicada en este artículo será en los casos en los que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio para la empresa, cuya urgencia temporal necesite indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, cuando SODERCAN requiera una respuesta de la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral, contactará con ella para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

7. Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, SODERCAN garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni repercutirá negativamente en su desarrollo profesional.
8. Como complemento de lo indicado en este convenio en relación con la desconexión digital en SODERCAN, las partes firmantes de este convenio, de común acuerdo, podrán establecer procedimientos y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

X - Igualdad y Responsabilidad Social Empresarial

Artículo 39. Igualdad

Empresa y representantes de las personas trabajadoras, con la firma de este Convenio, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir esta igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el resto de normativa vigente.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que SODERCAN desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, empresa y representantes de los trabajadores asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En función de este compromiso, ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de este Convenio, plasmarán el mismo el Tercer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específico para SODERCAN, estableciendo con ello los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, empresa y representación legal de los trabajadores designan a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad definida en la sección segunda de este Convenio, en consonancia con sus funciones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como responsable de los objetivos concretos de igualdad a alcanzar.

Artículo 40. Responsabilidad Social Empresarial

Empresa y representantes de los trabajadores, con la firma de este Convenio, se comprometen a elaborar y poner en marcha de forma conjunta la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial que ponga en marcha la entidad durante la vigencia de este acuerdo, de manera interna a través de las iniciativas que se lleven a cabo por la propia plantilla, a través de la integración de la RSE en los sistemas de gestión que afecten a los valores y principios de la organización, al lugar de trabajo, y al impacto en la sociedad y en el medioambiente, así como a impulsar las acciones de dinamización de la sostenibilidad (económica, social y medioambiental) de la región, que SODERCAN lidere.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XI - Régimen disciplinario

Artículo 41. Clasificación

El personal sujeto al ámbito de este convenio podrá ser sancionado por la dirección de SODERCAN en virtud de los incumplimientos de sus obligaciones contractuales, así como por las acciones y omisiones sancionables en las que incurran.

Atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia, e intención, las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, todo ello de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos y sin perjuicio de las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral, y lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas concordantes que resulten de pertinente aplicación.

Artículo 42. Faltas Leves

1. De una a tres faltas de puntualidad o salidas anticipadas, durante el periodo de un mes sin que exista causa justificada.
2. La ausencia al trabajo al menos un día al mes sin causa justificada. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar el salario correspondiente a este día de ausencia al trabajo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. La no presentación del parte de baja por incapacidad temporal en el plazo de tres días desde el inicio de la ausencia, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
6. La no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de cinco días desde la fecha de emisión, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
7. La negligencia en el trabajo, o desidia o descuido en el cumplimiento de las instrucciones recibidas cuando cause perjuicio leve.
8. La negligencia en el cuidado y conservación de los locales, mobiliario, documentación, equipamiento, herramientas, incluidas las informáticas, y demás enseres de SODERCAN, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como faltas graves.
9. El empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, incluyendo Internet, redes sociales y correo electrónico, para usos ajenos a las funciones propias del perfil de trabajo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. El empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) no proporcionados por SODERCAN para su trabajo.
11. Falta de aseo y limpieza personal.
12. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de SODERCAN con sus trabajadores. La falta maliciosa de la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la prestación de servicios. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
14. No atender al público con la diligencia y corrección debidas, así como la incorrección en el trato con los compañeros o personal subordinado.
15. Negarse a asistir a un curso catalogado por la empresa como de presencia obligatoria.

Artículo 43. Faltas Graves

1. Más de tres faltas de puntualidad o salidas anticipadas, durante el periodo de un mes sin que exista causa justificada.
2. La ausencia al trabajo dos días al mes sin causa justificada. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, de forma reiterada.
4. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o del abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta sería considerada como grave.
5. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
6. La simulación de presencia a través de cualquier medio, así como la simulación de la presencia de otro trabajador valiéndose de su tarjeta de acceso o firmando por él.
7. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
8. Si existe reiteración en la comisión de la inatención al público con la diligencia y corrección debidas.
9. La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las instrucciones recibidas cuando cause perjuicio grave.
10. Las faltas cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros e inferiores, así como el incumplimiento intencionado de los procedimientos vigentes. Si de ellas se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
11. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
12. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos o gestiones particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo.
13. La reiteración en el empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, incluyendo Internet, redes sociales y correo electrónico, para usos ajenos a las funciones propias del perfil de trabajo, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
14. La reiteración en el empleo de equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) no proporcionados por SODERCAN para su trabajo.
15. La asistencia al trabajo bajo los efectos de la embriaguez o sustancias ilegales.
16. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
17. El quebrantamiento o violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida de la persona trabajadora con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a SODERCAN, a terceros, o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, notificación escrita de la sanción.
19. Las faltas previstas en el apartado octavo del artículo 42, cuando la comisión de esa falta se pueda entender como maliciosa o causa de perjuicio grave para la empresa, las faltas previstas en el apartado decimosegundo cuando pueda considerarse maliciosa la falta de comunicación y las faltas previstas en el apartado decimotercero del artículo 42, cuando la comisión de esa falta produjera escándalo notorio.

Artículo 44. Faltas Muy Graves

1. Las faltas de puntualidad o salidas anticipadas no justificadas, durante cinco días o más al mes, o durante diez o más días al trimestre.
2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes. Con independencia de la sanción que por esta falta se imponga y en todo caso a sumar a la misma, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión de la persona trabajadora realizada para prolongar una baja por enfermedad o accidente de trabajo.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de la embriaguez o sustancias ilegales, si repercuten negativamente en el trabajo.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

5. Las amenazas y ofensas verbales o físicas a las personas, y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados, así como a los familiares de todos ellos.
6. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
8. El abandono del servicio, especialmente en perfiles de responsabilidad, o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
9. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
10. La prevalencia de la condición de empleado de SODERCAN para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
11. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
12. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores o trabajadoras de la empresa o a cualquier persona dentro del centro de trabajo o fuera del mismo durante la prestación de un servicio, así como de material de oficina u otros enseres de la empresa.
13. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta, desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duraciones superiores a dos años, dictadas por la autoridad judicial.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
15. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
16. El manifiesto abuso de autoridad con infracción manifiesta de este convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
17. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, incluida la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
18. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en equipos, herramientas, y medios informáticos (hardware y software) y de comunicación proporcionados por SODERCAN, de forma intencionada.
19. La reincidencia de faltas graves dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
20. Las faltas previstas en el apartado décimo del artículo 43, cuando la comisión de esa falta derivase en perjuicio para la empresa, las faltas previstas en el apartado decimosexto del artículo 43, cuando la comisión de esa falta suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, o se produzca perjuicio alguno para la empresa por la inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, y las faltas previstas en el apartado decimoséptimo del artículo 43, cuando la comisión de esa falta suponga perjuicio a SODERCAN, a terceros, o se utilicen en provecho propio el quebrantamiento o violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida de la persona trabajadora con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.

Artículo 45. Sanciones

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio y siempre teniendo en cuenta que el alcance de cada sanción se establecerá considerando el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño a los intereses de la sociedad, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.
2. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.
3. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a un mes.
 - Inhabilitación para la participación en procesos de ascenso o promoción interna, por un período mínimo de un año y máximo de tres.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

4. Por faltas muy graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Despido disciplinario.

Artículo 46. Procedimiento sancionador

1. Todas las sanciones requerirán comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.
2. En el supuesto de comisión de faltas leves, únicamente habrá de garantizarse la audiencia de la persona trabajadora como requisito previo a la imposición de la sanción.
3. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será necesaria la previa instrucción de un expediente, que se tramitará de conformidad con las siguientes normas:
 - Una vez conocida por la empresa la presunta comisión de la falta por parte de una persona trabajadora, la dirección, de oficio o previa denuncia, iniciará el expediente disciplinario y designará el instructor/a para el mismo, así como un secretario/a para este proceso que posea base jurídica, comunicándoselo a ambos, a la persona trabajadora afectada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras cuando legalmente proceda. El instructor, deberá ostentar igual o superior nivel profesional que la persona trabajadora afectada.
 - El instructor abrirá un periodo de investigación durante el cual practicará cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, y formulará el pliego de cargos en el plazo de diez días hábiles, a contar a partir del día siguiente a la finalización del periodo de investigación, con expresión precisa de los hechos imputados, faltas presuntamente cometidas y posible sanción aplicable.
 - El pliego de cargos se notificará a la persona trabajadora afectada, quien dispondrá de un plazo cinco días hábiles para formular alegaciones y presentar pruebas en su defensa.
 - Valoradas las alegaciones formuladas, en su caso, por la persona trabajadora, el instructor del expediente formulará propuesta de resolución, debidamente motivada, que será elevada a la Dirección de la Empresa para la resolución del expediente.
 - La resolución será notificada a la persona trabajadora y, cuando legalmente proceda, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 47. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días laborables, las graves a los veinte días laborables y las muy graves a los sesenta días laborables, contados a partir de la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto llevado a cabo por SODERCAN, en relación con los hechos constitutivos de la falta, ya sea una información preliminar o el propio inicio del expediente disciplinario, si bien desde esas actuaciones hasta la resolución del expediente disciplinario no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable a la persona trabajadora expedientada.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XII - Prestaciones sociales

Artículo 48. Complemento de Incapacidad Temporal

1. El personal de SODERCAN que sea declarado de baja por enfermedad o cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la empresa abonará un suplemento como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, con la finalidad de que el mismo alcance el 100 por cien del salario señalado en el presente Convenio por todos los conceptos fijos y periódicos, mejora que se percibirá hasta que la empresa mantenga la obligación de cotizar por la persona trabajadora.
2. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos por los servicios médicos que determine la empresa, con objeto del adecuado control de su situación. Estos reconocimientos se podrán realizar de modo aleatorio o dentro de un plan de inspección.
3. La negativa injustificada, obstaculización o impedimento a la práctica de estos controles conllevará la pérdida inmediata del complemento descrito en este artículo.
4. Al personal de SODERCAN que se encuentre en situación de suspensión por maternidad o paternidad, y cuya base de cotización se encuentre topada por los límites que establezca la legislación vigente, la empresa abonará un suplemento como mejora voluntaria a esta prestación, con el fin del que la persona trabajadora alcance el 100% de su retribución.

Artículo 49. Vigilancia de la Salud

1. Como complemento a lo establecido en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales por el que la empresa debe garantizar al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, SODERCAN proporcionará a todas las personas trabajadoras de su plantilla una revisión médica anual, que más allá de las pruebas relacionadas con el riesgo propio de su actividad, incorporará pruebas adicionales que permitan un reconocimiento médico general completo, entre los que se incluirá entre otras pruebas, análisis de sangre y orina, electrocardiograma en reposo, y estimación del riesgo cardiovascular.
2. A sumar a este reconocimiento médico general se proporcionará a las personas trabajadoras de SODERCAN de edad igual o superior a los 40 años de edad la posibilidad de realizar pruebas específicas para la prevención del cáncer de colon, y específicamente para las personas que cumplan este requisito de edad, para el personal masculino pruebas específicas para la prevención del cáncer de próstata, y para el personal femenino pruebas específicas para la prevención del cáncer de cuello uterino.

Artículo 50. Seguro de Accidentes

1. Desde el momento de su incorporación a SODERCAN y teniendo como duración la totalidad de la vigencia de su contrato, la empresa suscribirá a cada uno de sus empleados y empleadas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, un Seguro de Accidentes que cubrirá tanto los que sucedan durante el desempeño de su puesto de trabajo como los que acontezcan en su vida privada.
2. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta, la cobertura de este seguro será de 180.000 €.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 51. Ayuda Guardería – Cuidado de Hijos o hijas - Material escolar

1. Con el objetivo de apoyar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras de SODERCAN, se establece una ayuda de financiación de los gastos de cuidado de sus hijas y/o hijos menores de tres años que se encuentren bajo su custodia y otra ayuda de financiación del material escolar de los hijos/as desde los tres años hasta la finalización de la enseñanza obligatoria.
2. El personal de SODERCAN destinatario de la Ayuda de Guardería serán todo el personal empleado de SODERCAN que tenga a su cargo hijas y/o hijos menores de tres años que sean atendidos en guarderías o centros de atención infantil debidamente autorizados que no gocen de régimen de gratuidad, ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria, o procedan a la contratación de personas cuidadoras para la atención de los mismos.
3. La cuantía de la ayuda será de un máximo de 80 € brutos al mes si se tiene una hija o un hijo, y 120 € brutos máximos al mes si se trata del cuidado de dos o más hijas y/o hijos, en ambos casos desde el mes en el que se finalice la suspensión por maternidad o paternidad y hasta el mes en el que cumplan los tres años de edad. Para tener opción a esta cuantía la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa dicha circunstancia, en el mismo mes en el que comience a tener derecho a esta ayuda.
4. Este importe tendrá la consideración de importe máximo y será necesario justificar la cantidad desembolsada mensualmente por este motivo, fijándose la cuantía de la ayuda en la cantidad que se justifique cuando ésta sea menor a la cuantía máxima de la ayuda establecida.
5. Así mismo, el personal de SODERCAN que lo solicite y acredite debidamente, recibirá una ayuda de 60 € anuales en concepto de Ayuda para financiar el Material escolar de su hijo/a, si se tiene un hijo o una hija, y de 100 € si se trata de más de un hijo o hija, a partir de los 3 años de éstos y hasta la finalización de la enseñanza obligatoria.
6. El pago de estos importes se hará anualmente y de forma conjunta con la nómina de Enero del año siguiente. Para ello en la primera quincena de dicho mes se deberá aportar a la empresa la siguiente documentación:
 - Copia del Libro de familia completo en el que conste la inscripción en el Registro Civil del hijo/a o hijos/as que motiva la solicitud de esta ayuda.
 - Certificado original de la guardería o centro de atención infantil en el que conste el CIF del centro, nombre del director o directora, y en el que se acredite los meses e importe satisfecho durante el tiempo de permanencia de cada hijo/a por el que se solicita la ayuda de guardería y que ha de estar comprendido en el año natural anterior al que se cursa la solicitud.
 - En el caso de solicitar ayudas para gastos por contratación de personas cuidadoras se presentará el Alta en el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social que acredite la contratación, así como certificación del periodo anual de alta de dicha persona cuidadora y copia de las nóminas satisfechas por este concepto durante el tiempo por el que se solicita la ayuda, y que ha de estar comprendido en el año natural anterior al que se cursa la solicitud.
 - Certificado original del centro del colegio en el que conste el CIF del centro, nombre del director o directora, y en el que se acredite la matriculación del niño/a o niños/as, partir de los tres años de edad correspondiente al período lectivo del año natural anterior al que se cursa la solicitud.
7. Estas ayudas tendrán la consideración de retribución, por lo que computarán a efectos de los límites salariales según lo regulado en el Artículo 25.3 de este Convenio, por lo que cada persona trabajadora solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 52. Ayuda de estudios

1. Las personas trabajadoras de SODERCAN que así lo soliciten y que cuenten en el momento de la solicitud con una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a percibir una ayuda anual para sufragar el coste del 50% de la matrícula de estudios que deseen cursar, con un máximo de 1.000 € al año.
2. Será requisito para solicitar esta ayuda, que la formación se pueda considerar una especialización profesional que favorezca el correcto desempeño de las funciones de la persona trabajadora dentro de la actividad que desarrolle en SODERCAN
3. El importe que corresponda abonar, conforme a lo indicado en el apartado 1 de este artículo, se anticipará a la persona trabajadora en el momento de cursar la matrícula, una vez aporte a la empresa la documentación justificativa correspondiente.
4. Será requisito para formalizar esta ayuda, que estos estudios sean realizados en su totalidad, y se aporte el certificado que avale la realización de los mismos. En caso contrario la persona trabajadora deberá devolver la cantidad anticipada. Igualmente será requisito permanecer en SODERCAN durante el tiempo en el que se desarrollen los estudios. En caso de que el trabajador o la trabajadora cause baja en la entidad por finalización de su contrato laboral o por su propia voluntad, la cantidad de la ayuda será proporcional al número de créditos superados o al número de horas cursadas con respecto al total, hasta el momento de la baja, deduciéndose la cantidad de ayuda restante en la liquidación correspondiente en el momento de la finalización contractual.
5. Estas ayudas tendrán la consideración de retribución, por lo que computarán a efectos de los límites salariales según lo regulado en el Artículo 25.4 de este Convenio, por lo que cada persona trabajadora solo podrá acogerse a ellas en la cuantía que no haga superar dichos límites.

Artículo 53. Jubilación

1. De conformidad con la legislación vigente, y según lo establecido por el art. 215 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o la normativa que lo sustituya, modifique o complemente, las personas trabajadoras de SODERCAN que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo SODERCAN celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras a tiempo completo de SODERCAN podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:
 - Tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad establecida en la disposición transitoria décima, apartado segundo, del RDL 8/2015, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a la persona trabajadora.
 - Acreditar un período de antigüedad en SODERCAN de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para los supuestos en los que la persona trabajadora relevista contratada por SODERCAN lo sea a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista contratada por SODERCAN y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Sin perjuicio de la reducción de jornada establecida, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, SODERCAN y la persona trabajadora jubilada parcialmente, cotizarán por la base de cotización conforme a la siguiente escala para el ámbito temporal de este convenio: 2022, la base de cotización será equivalente al 95% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, 2023 el 100%, 2024 el 100% y 2025 el 100%. En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Los trabajadores y trabajadoras que cumpliendo la normativa vigente se acojan a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo, deberán cursar su solicitud ante la dirección de SODERCAN con una antelación de seis meses a la fecha en la que deseen hacer efectivo dicho derecho, periodo durante el cual la empresa realizará las gestiones oportunas para la formalización del contrato de relevo.

3. Al personal de aplicación del presente Convenio, que posea una antigüedad mínima de 25 años en SODERCAN, que reúna los requisitos establecidos por la legislación vigente de la Seguridad Social en materia de jubilación anticipada voluntaria, según lo regulado por el art. 208 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o la normativa que lo sustituya, modifique o complemente, y que opte por solicitarla, la empresa se compromete a sufragar la posible pérdida de poder adquisitivo que puede conllevar dicha jubilación, por lo que SODERCAN asumirá la parte de la pensión correspondiente al coeficiente reductor que se le aplique hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XIII - Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 54. Principios generales y permisos para la formación

1. La formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su actividad en SODERCAN, gracias a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales acordes con su ocupación, la realización de cursos de perfeccionamiento y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. A sumar a lo ya estipulado en el artículo 33.2.b en lo relativo a los permisos para asistencia a exámenes, y con el objetivo de facilitar la promoción, la formación y el perfeccionamiento profesional, al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, le será de aplicación las siguientes condiciones:
 - a. Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo y/o preferencia para elegir vacaciones anuales, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento académico profesional, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.
 - b. Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, no directamente relacionados con el trabajo desempeñado en SODERCAN, siempre que a criterio de la empresa las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 55. Plan de Formación

1. En consonancia con los procedimientos definidos en el sistema de gestión de calidad instaurado en SODERCAN, el Área de RRHH elaborará un plan de formación siguiendo la estrategia de captación de necesidades definida en dicha sistemática, planificando su ejecución y realizando el seguimiento y evaluación de la formación realizada.
2. Los contenidos de dicho plan atenderán las necesidades detectadas, y en el mismo se indicarán los posibles asistentes propuestos y los objetivos que se pretenderán con estas actividades formativas, para posteriormente y a lo largo del año, ir planificando las mismas, definiendo objetivos operativos de cada curso de formación, y en la medida de lo posible estableciendo parámetros de explotación que permitan medir el retorno de la formación o el impacto de la misma en la organización.
3. Este Plan de Formación será presentado por la dirección de SODERCAN a la Comisión de Promoción, Contratación, Formación e Igualdad, indicada este convenio, en virtud de las funciones establecidas que este órgano posee sobre la Formación en SODERCAN, trasladando en la misma dicho plan a los representantes legales de su plantilla, en consonancia con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La misión de esta Comisión en el ejercicio de sus funciones relativas a la formación será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, pudiendo realizar propuestas de mejora para incorporar actividades formativas al plan propuesto, así como realizar una evaluación y seguimiento anual del plan.
5. Como fuente de detección de necesidades complementaria a las anteriormente reseñadas, que permita que el Plan de Formación Anual sea un proyecto dinámico y abierto, la dirección de SODERCAN podrá inscribir a su personal en seminarios, congresos, cursos, y cuantas actividades de formación, especialización o perfeccionamiento considere especialmente adecuados para el desempeño del trabajo de un empleado, dando la posibilidad de aun no habiendo sido planificada esa formación, integrarla dentro del plan anual que se esté desarrollando.
6. La habilidad de las personas trabajadoras en idiomas se considera, por éstos y por la empresa, una necesidad creciente para el correcto desempeño de sus funciones, con carácter horizontal y a todos los niveles. Por ello, con independencia de la programación del

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Plan de Formación anual, y durante el periodo de vigencia de este convenio, la empresa ofrecerá a todas las personas trabajadoras clases de idiomas, asumiendo su coste SODERCAN, con un tiempo de duración de 1,5 horas semanales. Los idiomas serán los estipulados por la empresa, según las necesidades de cada área y/o cada trabajador/a. Dicha formación se computará como horario de trabajo siempre que se realice fuera del horario de presencia obligatoria establecido de 9 a 14 horas.

Artículo 56. Otras consideraciones relativas a la formación y perfeccionamiento profesional.

1. Todas las acciones formativas a las que asista el empleado o empleada por iniciativa de SODERCAN, computarán como tiempo de trabajo efectivo, abonando la empresa los gastos de inscripción, y facilitando el traslado y el alojamiento, así como los gastos de manutención a los que dieran lugar.
2. A petición de la empresa, la persona trabajadora deberá poner a su disposición toda la documentación y materiales de trabajo que le haya sido suministrado con motivo de la realización del programa de formación en el que haya sido inscrito, y cuando así lo considere conveniente, podrá solicitarle la presentación de un informe resumen comprensivo de los conocimientos adquiridos.
3. En aquella formación que la empresa considere de especialización profesional, necesaria para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico dentro de su organización, SODERCAN podrá establecer pactos de permanencia con los trabajadores y trabajadoras que inscriba en dichas actividades formativas, conforme a lo previsto en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores
4. Todas las acciones formativas que desarrolle SODERCAN y que cumplan los requisitos y condiciones para ello, serán presentadas ante la "Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo" hasta agotar el crédito anual que le sea concedido para la formación de sus personas trabajadoras.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XIV - Derechos sindicales

Artículo 57. Reglas generales.

1. SODERCAN, se compromete a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical recogidas en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II del mismo, y en la Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales vigentes de general aplicación.

Artículo 58. Derechos de las personas trabajadoras.

1. La plantilla de SODERCAN podrá reunirse en asamblea, en aplicación del Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos de reunión, y siguiendo para ello lo dispuesto en el mismo sobre convocatoria, plazos, asistencia de personas no pertenecientes a la empresa, lugar, y horario de la reunión.
2. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá al Área de RR.HH. un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. SODERCAN efectuará estas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 59. Derechos de los representantes de las personas trabajadoras

1. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las competencias establecidas en los artículos 62 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo.
2. Los miembros del Comité de empresa tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Cada representante de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores. El requisito formal para la utilización de este crédito horario será la comunicación previa de cada miembro del comité a su superior jerárquico y al Área de RRHH, así como la imputación de dichas horas en el sistema informático de gestión de tiempos implantado en la empresa. Ésta podrá solicitar con posterioridad a la utilización de estas horas, justificación de dónde y en qué actividad se haya empleado este crédito horario. No se incluirá en este cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.
4. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán dentro de la sede de SODERCAN de un local permanente debidamente habilitado para el desarrollo de sus actividades, así como los medios materiales adecuados para su funcionamiento.
5. Así mismo dispondrán de tabloneros de anuncios en las instalaciones de SODERCAN, que serán propios y diferenciados de los de la empresa, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar, que tengan relación con su actividad, y estimen pertinentes.

CVE-2022-8928

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

XV - Disposición adicional primera: Mantenimiento del empleo

Sin perjuicio de las decisiones que pueda adoptar en relación con el personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio contratado externamente, la dirección de la empresa no adoptará unilateralmente medidas que impliquen la extinción (individual o colectiva) de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; procediendo, de concurrir circunstancias excepcionales que lo hagan necesario, a acordar con la representación de las personas trabajadoras medidas alternativas a la extinción unilateral de contratos.

En representación de la Empresa:

En representación de las personas
trabajadoras:

Fdo. Rafael Fernando Pérez Tezanos
Consejero Delegado de SODERCAN

Fdo. Zoraida Hijosa Valdizán - UGT

Fdo. Silvia García Martín - UGT

Fdo. Blanca Gutiérrez Pedraja

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8929 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y su personal adscrito al contrato de servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2022-2025.*

Código 39100701012018.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, y su personal adscrito al contrato de servicio de limpieza viaria del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, para el periodo 2022-2025, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 24 de junio de 2022, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal 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, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. Y SU
PERSONAL ADSCRITO AL CONTRATO DE SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA
AYUNTAMIENTO DE SANTACRUZ DE BEZANA**

CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

De una parte, FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U y de la otra los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la actividad de Limpieza Viaria en el Ayuntamiento de Bezana, afectados por el convenio suscrito entre FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y su Delegado de Personal del Centro de trabajo de Santa Cruz de Bezana.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa FCC, MEDIO AMBIENTE, S.A.U., a la que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U, que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Bezana y a sus trabajadores, dedicados a la actividad de Limpieza Viaria.

Se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 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 adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en dicho artículo.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 6.- Denuncia y revisión.

La duración de este convenio será de 4 años, iniciando su vigencia el 1 de Enero de 2022 y finalizando el 31 de Diciembre de 2025. Llegada dicha fecha de expiración, el convenio se entenderá denunciado automáticamente.

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubiera pactado individualmente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas condiciones vendrán recogidas como concepto personal en la nómina, siendo el mismo un concepto salarial revalorizable en la nómina.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 9.- Ingreso al trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden al ingreso al trabajo lo recogido dentro de las disposiciones legales en cada momento.

La empresa comunicará al delegado de personal, las personas a contratar y en la modalidad a emplear. Igualmente se entregará una copia del contrato al trabajador contratado y una copia básica del mismo a los representantes sindicales.

- Ceses: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días cuando la duración del contrato sea igual o superior a un año, aplicando la proporcionalidad en el tiempo de preaviso en contratos inferiores a un año. Igualmente dicha obligación será de aplicación en lo que concierne a la empresa.

El incumplimiento por parte del trabajador, conllevará la pérdida de tantos días de salario como, por cada día de preaviso incumplido.

Por parte de la empresa dicho incumplimiento, será compensado económicamente al trabajador en tantos días de salario como días de diferencia en el preaviso.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.- Clasificación Profesional:

El sistema de clasificación profesional de aplicación es el vigente en el Capítulo V del Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 30-7-2013), a cuyo contenido íntegro nos remitimos.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos profesionales:

- **Grupo Profesional Operarios.**

- a) **CONDUCTOR o MAQUINISTA:** En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos

- b) **PEÓN ESPECIALIZADO:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

CAPÍTULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el convenio colectivo. La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite, asumiendo su responsabilidad ante la falta de uso de las mismas.

CAPÍTULO VI. - PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Artículo 12.- Promoción y ascensos.

La promoción en la empresa se establecerá sobre la base del conocimiento del puesto de trabajo, del personal propio del servicio si lo hubiera, de la antigüedad y del historial profesional.

El ascenso o promoción no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba de dos meses para el personal de mandos intermedios y de un mes para operarios, ostentando durante ese tiempo la categoría y las retribuciones económicas inherentes a la misma.

Trabajo de superior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas: Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de superior categoría percibirá la retribución correspondiente á esta. Si esta situación se produce por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, el trabajador adquirirá la categoría superior referida. En todo caso las retribuciones que percibiría el trabajador en esa situación sería la más beneficiosa.

Trabajo de inferior categoría por razones organizativas, técnicas o productivas:

Como consecuencia de la movilidad funcional, cuando un trabajador realice funciones de inferior categoría, lo será por razones que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Al trabajador se le respetará la categoría que tiene y percibirá durante esa situación como retribución, la más beneficiosa.

La empresa deberá comunicar y justificar estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CAPÍTULO VII.- RETRIBUCIONES

Artículo 13.- Sistema salarial.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descansos computables como de trabajo

Artículo 14.- Retribuciones.

Serán las reflejadas en las tablas salariales definitivas incluidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 15.- Salario base.

El salario base para el tiempo comprendido desde el uno de enero del 2022 hasta el treinta y uno de diciembre del 2025 será según tabla salarial anexo I.

Artículo 16.- Dietas.

Desplazamientos y dietas: Los servicios que el personal, pudiera desempeñar al margen de sus funciones habituales y fuera del ayuntamiento de Bezana, darán lugar a indemnización de dietas.

Las dietas con carácter previo las deberá autorizar la empresa, y serán de los siguientes importes:

Según tablas salariales incluidas en el anexo I. Si por alguna circunstancia de temporada o zona es superior a esta cantidad se pagará según factura.

Artículo 17.- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Se establece este plus cuyos efectos económicos se vienen aplicando desde el 1 de junio de 2015, el cual se devengará exclusivamente para el trabajador que utilice productos fitosanitarios o herbicidas, según las cuantías para cada jornada/día de trabajo en la que el trabajador utilice dichos productos, según se indica a continuación:

Importes año 2022

Oficial 1ª. 6,37 euros brutos por cada jornada / día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. Si el trabajador prestara servicios durante tiempo inferior a una jornada/día se estará a la proporcionalidad.

Peon especialista: 5,31 euros brutos por cada jornada / día de trabajo completo en la que el trabajador utilice dichos productos. Si el trabajador prestara servicios durante tiempo inferior a una jornada/día se estará a la proporcionalidad.

Los importes para los años 2023, 2024 y 2025 serán los establecidos en el Anexo I

Artículo 18.- Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Tablas salariales definitivas incluidas en el anexo I. Su devengo se producirá por día trabajado.

CVE-2022-8929

Artículo 19.- Antigüedad.

Todos los trabajadores devengarán los siguientes complementos de antigüedad que se generen en módulos de quinquenios, en valor del 5% del salario base, a cobrar en las 12 mensualidades, como en las pagas extras.

El complemento de antigüedad no podrá superar el 40% del Salario base de cada trabajador.

Este complemento comenzó a generarse a partir de enero de 2010, en consecuencia quien estuviese contratado con anterioridad al 1 de enero de 2010 se le considerará la fecha de 1 de enero de 2010 a efectos de la generación de quinquenios.

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por resolución administrativa o judicial, (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que el permiso fuera retirado como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto de trabajo.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada del permiso de conducir, este volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Se suprimirán las horas extraordinarias excepto en los casos excepcionales de necesidad imperiosa y otros previstos legalmente.

En estos casos excepcionales, la empresa informará al representante de los trabajadores, dando parte diario al trabajador con las horas realizadas, en función de esta información se determinará el carácter y naturaleza de las mismas.

El pago de las mencionadas horas será según tabla salarial anexo 1.

Los trabajadores que prefieran descansarlas lo harán a razón de 175 % por cada hora extra realizada.

Se adjuntará mensualmente con las nóminas relación de horas.

Artículo 22.- Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año. Julio y diciembre.

Se abonarán en las fechas de 30 de junio y 20 de diciembre. El devengo de las dos será semestral.

El importe de las mismas se abonará según tablas salariales del anexo I. Las pagas extraordinarias no se verán afectadas económicamente por situaciones de incapacidad temporal.

Artículo 23.- Paga vacaciones.

Todo personal comprendido en este convenio, percibirá el importe de una mensualidad normal (salario base, y los pluses que normalmente viene percibiendo el trabajador en su nómina).

Artículo 24.- Complemento incapacidad temporal.

Los trabajadores que prestando su servicio en la limpieza viaria de Bezana, cause baja por incapacidad temporal con derecho a percibir prestaciones de IT de la Seguridad Social, la empresa garantizará las cuantías y los plazos que más abajo se indican: Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El cien por cien de su salario, tomado como referencia la nómina del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de junio y diciembre. A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el artículo 115 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Del día 1 al 20 el 60 %, del 21 al 30 el 75 %, del 31 al 90 el 85 % y del 91 hasta los 18 meses de límite, el cien por cien tomando como referencia la nómina del mes anterior a la baja.

Si el trabajador no hubiera estado de baja en los 12 meses anteriores a la fecha de la incapacidad temporal, los porcentajes serían del 100 % desde el primer día hasta el límite de los 18 meses.

Si se produjera hospitalización el cien por cien desde el primer día de la baja y hasta el límite de 18 meses.

En ningún caso se verán afectadas las pagas extraordinarias de junio, y diciembre.

CAPÍTULO VIII.- JORNADA

Artículo 25.- Jornada.

La duración máxima de la jornada anual será de 37 horas a la semana.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26.- Horario de trabajo.

Los horarios del centro de trabajo serán los siguientes:

- Lunes 7 horas
- Martes – Miércoles – Jueves y Viernes 6,5 Horas.
- Sábado – 4 horas.

Los Sábados cuando se supere la jornada de 4 horas, el resto de las horas se pagaran como horas extraordinarias festivas.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Aquellos trabajadores que sean llamados por la empresa para responder a situaciones de servicio percibirán en concepto de plus de disponibilidad para el año 2022 la cantidad de:

- 33,11 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.
- 37,14 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno
- 40,21 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo. Dicho plus se cobrará, por:
 1. Trabajar el fin de semana completo.
 2. Trabajar en festivo.
 3. Por doblar jornada.
 4. Cuando no se avise con una antelación de una jornada de trabajo para situaciones de incapacidad temporal y permisos reglamentarios, dos jornadas para otras circunstancias.

Para los años 2023, 2024 y 2025 los importes serán los establecidos en el Anexo 1 para cada uno de dichos años.

Artículo 27.- Trabajo en domingo y festivo.

El personal que de forma excepcional y en caso de necesidad técnica u organizativa en base al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 tenga que realizar su jornada laboral en domingos y festivos, percibirá un plus y el valor de hora extraordinaria festiva, según tablas salariales del anexo I.

Se considera festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Pórrres, caso de coincidir en domingo su celebración se trasladará al lunes siguiente.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, cuando se realicen horas extraordinarias se pagarán como festivas.

Artículo 28.- Turno de trabajo.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con el representante de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

Artículo 29.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de veinte y seis días laborales al año. La forma de disfrute será como sigue: Serán rotativas para los trabajadores pertenecientes al servicio.

- El criterio de rotación será el de saltar de mes en mes cada año.

En todos los casos, la empresa posibilitará que internamente los trabajadores, acuerden el cambiar sus fechas y la opción de no cogerlas todas seguidas, siendo esta circunstancia comunicada previamente a la empresa.

En dicho mes la retribución será de una mensualidad normal.

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 30.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge.
2. Tres días naturales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.
3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos.

En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a dos días naturales más, cuando el trabajador se obligara a hacer un desplazamiento.

4. Quince días naturales por matrimonio
5. Un día por matrimonio de padres e hijos
6. Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrinos.
7. Dos días laborales por traslado de vivienda
8. El trabajador dispondrá del tiempo necesario de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Cántabro de Salud, para sí mismo, siempre debidamente justificada.
9. El trabajador dispondrá de un día de permiso por asuntos particulares no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador de forma simultánea ni para realizar puentes.

En los demás casos no previstos en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta 6 días laborales a cuenta de sus vacaciones o de los días que les sobren al hacer los calendarios laborales.

CAPÍTULO IX.- EXCEDENCIA

Artículo 31.- Excedencia.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos. Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación
2. Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
3. Que el período de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Al acabar el período de excedencia, la empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse un mes antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia.

CAPÍTULO X.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 32.- Subrogación del personal.

En este capítulo se estará a lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en sus artículos 49, 50, 51, 52 y 53.

Cuando sea de aplicación este artículo se tendrá en cuenta lo siguiente:

1º - Los trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en cualquiera de los supuestos:

- IT. - Descanso maternidad o paternidad. - Invalidez permanente. - Excedencia. - Vacaciones. - Permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata. 2º - Vacaciones en caso de subrogación: Si la empresa tiene prefijado el calendario de vacaciones y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los periodos de disfrute acordados.

CAPÍTULO XI.- SALUD LABORAL

Artículo 33.- Salud laboral.

Los principios generales organizativos nos llevan a entender en el marco de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención), Decretos y Disposiciones de desarrollo, que la salud laboral se debe basar en medidas globales e integradoras, asumiendo la filosofía del control de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de la acción preventiva y como elemento clave y fundamental, la empresa elaborará la Evaluación Inicial de Riesgos, de la que se derivará el Plan de Prevención y por consiguiente la planificación de todas las medidas, actuaciones y medios necesarios para garantizar, tanto individual como colectivamente, la protección de los trabajadores.

En la elaboración de la Evaluación de Riesgos y Plan de Prevención participará el representante de los trabajadores, al igual que los trabajadores, en la información, consulta y opinión respecto a sus condiciones de trabajo.

Los trabajadores recibirán la información sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. –

Todos los vehículos irán provisto de: Botiquín, agua potable, herramientas y extintor.

- Reconocimiento médico y vigilancia de la salud. Con carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores, se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral. En el caso de que fueran citados por la empresa para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral,

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

corresponderá al representante de los trabajadores y a la dirección de la empresa el determinar las condiciones laborales, y/o económicas derivadas de dicha revisión.

CAPÍTULO XII.- UNIFORMIDAD

Artículo 34.- Uniformidad.

La empresa entregará a cada trabajador, según la temporada, las prendas de trabajo que se relacionan, con obligación por parte del operario de ponerlas en uso y conservar hasta el cambio de temporada.

- Uniformidad de verano:

Encargado: 1 traje de verano, 1 camisa y 1 par de botas o zapatos.

Conductor, oficial 1ª: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos y 1 gorra.

Peón especialista: 1 traje de verano, 1 camisa, 1 par de botas y 1 gorra.

- Uniformidad de invierno:

Encargado: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos y 1 gorro.

Conductor, oficial 1ª: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas o zapatos y 1 gorro.

Peón especialista: 1 traje de invierno, 1 jersey, 1 anorak, 1 camisa, 1 par de botas y 1 gorro.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, guantes, botas de agua y trajes de agua, cuando estos lo requieran.

CAPÍTULO XIII.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Representantes sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en la empresa, los sindicatos podrán constituir su sección sindical y nombrar delegados sindicales a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Los delegados de personal, dispondrán de 20 horas de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por la peculiaridad de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 36.- Derecho y locales de reunión

La empresa reconoce doce horas anuales, una por mes, de asamblea para todo el personal asistente, en aquellos casos en los que sea necesario reunir a toda la plantilla para el tratamiento de problemas que puedan afectar a ambas partes, sin pérdida ni merma de sus condiciones laborales.

Estas asambleas se celebrarán en locales de la empresa y no afectarán al normal funcionamiento de los servicios a prestar. Para su celebración se requerirá notificación previa a la dirección de la empresa.

Artículo 37.- Asesores sindicales.

Los representantes de los trabajadores, podrá solicitar la presencia de asesores en representación de las centrales sindicales, a las que se encuentren afiliados.

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

La empresa dispondrá para los trabajadores de sus plantillas, en el centro de trabajo, los tablones de anuncios necesarios para que puedan ser utilizados por los mismos.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 39.- Jubilación.

Los trabajadores que, deseen acceder a la jubilación parcial bajo las condiciones que permita la ley en vigor, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los dos meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Asimismo, se establece la posibilidad con carácter voluntario de jubilarse a los 65 años para quien pueda acceder al cien por cien de la base reguladora. De amortizarse por este concepto la baja en la plantilla, un contrato temporal se convertirá en indefinido.

Artículo 40.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a su empresa anticipos de hasta un importe máximo de del 75 % de la nomina mensual.

Artículo 41.- Indemnización por muerte o incapacidad.

La empresa afectada por este convenio suscribirá una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores, para que, en el caso de fallecimiento e Incapacidad permanente total o absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 40.000 euros.

En caso de muerte natural; la empresa abonará en concepto de indemnización a los herederos la cantidad de 6.000 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas, que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

CVE-2022-8929

Artículo 42.- Formación continua.

Los trabajadores recibirán la formación teórica y práctica suficiente y adecuada para el desempeño de su actividad laboral en condiciones de seguridad y salud.

Artículo 43.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan, establecer una comisión paritaria mixta que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

Para cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por este convenio, así como para las situaciones de perjuicio que se puedan crear como consecuencia de la interpretación o aplicación de este convenio. Igualmente se atribuye a la comisión paritaria, siempre que alguna parte solicite su intervención, la función de resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación de condiciones de trabajo según el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores o inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

La comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborales, desde la petición realizada y en la misma se tratará de las cuestiones a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantengan las discrepancias sobre las mismas, ambas partes se someten de forma previa a cualquier decisión, a la mediación del ORECLA, en el plazo máximo de 7 días, desde la reunión de la comisión paritaria.

Artículo 44.- Resolución de conflictos (ORECLA).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la utilización del ORECLA - Cantabria (Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria).

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación - conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo, así como para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 45.- Nuevas tecnologías.

Con motivo de la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, maquinaria, vehículos de carga lateral, u otros sistemas de trabajo que afecten al empleo, y/o, a las condiciones de trabajo, adoptadas tanto por la empresa como impuestas por las variaciones que se puedan imponer en los pliegos de condiciones y en los contratos por el organismo u entidad contratante, requerirán la adopción de determinados criterios y actuaciones que respeten, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de los trabajadores y especialmente la estabilidad en el empleo, en este sentido será preceptivo lo siguiente:

La empresa gestionará y negociará estos cambios con la participación de los representantes de los trabajadores antes de su aplicación, tanto si es como consecuencia de la entidad contratante o a iniciativa propia.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Ante cualquier modificación tecnológica se dará prioridad a la estabilidad del empleo en la empresa o contrata frente a otras actuaciones. Adoptando las medidas necesarias para garantizar el mismo.

A tal efecto se tendrá en consideración la posibilidad de establecer formas de reubicación de trabajadores en otros puestos de trabajo adaptándose aquellas situaciones de movilidad funcional, cambios de turnos y horarios de trabajo, la distribución de la jornada, la limitación de las horas extraordinarias. Este proceso debe ir acompañado, con la correspondiente negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la empresa con las de los trabajadores y, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar.

Dado que las nuevas tecnologías o sistemas de trabajo implican una mayor productividad, la totalidad de las retribuciones económicas de cualquier tipo que perciban los trabajadores que se vean afectados por la variación en sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que vinieran percibiendo. Si las condiciones de trabajo implican cambios de puesto o categoría de superior retribución en cómputo anual, percibirán esta.

La empresa facilitará los medios y la formación correspondiente a los trabajadores que con motivo de los cambios que se produzcan en la organización del trabajo por la implantación de nuevas tecnologías, equipos de trabajo, vehículos, maquinaria, etc, sean necesarios para el desarrollo de su tarea profesional. Así mismo a aquellos que con motivo de dichos cambios impliquen un cambio de funciones o de categoría profesional se les subvencionará por la empresa los gastos que sean necesarios para poder acceder a las nuevas funciones profesionales. Tendrán prioridad los trabajadores de la empresa o contrata, a acceder a las nuevas funciones, categorías o puestos que sean necesarios en la empresa o contrata, valorándose la antigüedad en la contrata o empresa, a los efectos de acceder u ocupar dichos puestos o categorías.

Se impulsará el desarrollo de la formación continua de los trabajadores como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no contemplado en este convenio será de aplicación el vigente estatuto de los trabajadores y el texto del convenio general del sector, y así mismo la propia ley orgánica de libertad sindical y cuantas normas, decretos y leyes puedan afectar al mundo laboral.

Todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un genero neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO I**TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2022**

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1384,50 €	1384,50 €	1437,94 €
PEON ESPECIALISTA	1316,23 €	1316,23 €	1364,67 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	13,49 €	18,35 €	10,92 €	0,25 €
PEON ESPECIALISTA	12,60 €	17,44 €	10,92 €	0,25€

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,37 €

Peón especialista: 5,31 €

Artículo 26

33,11 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

37,14 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

40,21 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2023

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1426,04 €	1426,04 €	1481,08 €
PEON ESPECIALISTA	1355,72 €	1355,72 €	1405,61 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	13,89 €	18,90 €	11,25 €	0,26 €
PEON ESPECIALISTA	12,98 €	17,96 €	11,25 €	0,26 €

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,56 €

Peón especialista: 5,47 €

CVE-2022-8929

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 26

34,10 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

38,25 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

41,42 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1468,82 €	1468,82 €	1525,51 €
PEON ESPECIALISTA	1396,39 €	1396,39 €	1447,78 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	14,31 €	19,47 €	11,59 €	0,27 €
PEON ESPECIALISTA	13,37 €	18,50 €	11,59 €	0,27 €

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,76 €

Peón especialista: 5,63 €

Artículo 26

35,12 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

39,40 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

42,66 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA PARA EL AÑO 2025

CATEGORIAS	SALARIO BASE 11 MESES	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: JULIO DICIEMBRE
OFICIAL 1ª	1512,88 €	1512,88 €	1571,28 €
PEON ESPECIALISTA	1438,28 €	1438,28 €	1491,21 €

CATEGORIA	H. EXTRAS	H. FESTIVAS	MEDIA DIETA	KILOMETRAJE
OFICIAL 1ª	14,74 €	20,05 €	11,94 €	0,28 €
PEON ESPECIALISTA	13,77 €	19,06 €	11,94 €	0,28 €

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 17

Oficial 1ª. 6,96 €

Peón especialista: 5,80 €

Artículo 26

36,17 € cuando la disponibilidad se aplique en diurno.

40,58 € cuando la disponibilidad se aplique en nocturno

43,94 € cuando la disponibilidad se aplique domingo y festivo

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8930 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Cantabria, por el que se aprueba el Incremento de Retribuciones para el año 2022.*

Código 39001745011992.

Visto el acuerdo colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios privados de hospitalización de Cantabria, con fecha 13 de julio de 2022, sobre incremento de retribuciones para el año 2022; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de centros hospitalización privada de Cantabria, pactan por unanimidad el siguiente

ACUERDO COLECTIVO

Artículo 1.- Con carácter previo, las partes integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de centros hospitalización privada de Cantabria, se reconocen mutuamente y de forma expresa la capacidad y legitimidad para firmar el presente acuerdo.

Artículo 2.- El presente acuerdo colectivo afectará a los trabajadores y empresas que desarrollan su actividad dentro del sector privado de establecimientos sanitarios de hospitalización, a los que se les viene aplicando el convenio colectivo de sector para establecimientos sanitarios privados de Cantabria vigente para los años 2020 a 2021.

Artículo 3.- Ante la perspectiva de una prolongación de la negociación colectiva por causas no imputables a los negociadores, y para paliar en parte el perjuicio que esa demora causa a los trabajadores, los representantes de la Asociación Empresarial HOSPRICAN y de los sindicatos UGT y CC.OO. acuerdan incrementar un dos por ciento las retribuciones que constan en las tablas salariales del citado convenio colectivo, y bajo el concepto de "Complemento a cuenta de convenio".

Este incremento tendrá carácter retroactivo desde el mes de enero de 2022, y será a cuenta del incremento salarial que se pacte en su día en el nuevo convenio colectivo del sector.

Artículo 4.- El citado incremento retributivo se abonará con periodicidad mensual a partir de la primera nómina que se expida una vez transcurrido el plazo de cuarenta y cinco días desde que finalicen los trámites administrativos de registro, depósito e inscripción de este acuerdo ante la Dirección General de Trabajo en Cantabria. Asimismo, los atrasos que se hayan devengado desde enero de 2022 se abonarán en esa primera nómina en la que se incluya el citado "Complemento a cuenta de convenio".

Y para que conste a los efectos oportunos, en Santander a 24 de agosto de 2022.

Fdo.:

Centro Hospitalario "Padre Menni" de Santander.

Fdo.:

Hospital Santa Clotilde de Santander.

Fdo.:

Unión General de Trabajadores (UGT).

Fdo.:

Comisiones Obreras (CC.OO).

2022/8930

CVE-2022-8930

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8931 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023.*

Código 39001245011988.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023, suscrito por la Comisión Negociadora el 17 de mayo de 2022, estando integrada por las personas designadas por la Asociación Cántabra de empresarios del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios y las designadas por los sindicatos U.G.T. y CC.OO. 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, 21 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

**CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MAYORISTAS DE FRUTAS,
HORTALIZAS Y PRODUCTOS AGROALIMENTARIOS DE CANTABRIA,
PARA LOS AÑOS 2021 a 2023**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre las empresas dedicadas al comercio al por mayor (mayoristas) de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios derivados de frutas y hortalizas, y sus personas trabajadoras.

Este convenio es suscrito, en la parte social, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO, y en la parte empresarial por la Asociación Cántabra de empresarios del comercio mayorista de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios. Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

El ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo comprenderá a toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, obligando a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades sean las reflejadas en este artículo y que cuenten con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma.

Artículo 2.- Convenios anteriores

El presente convenio sustituye al anterior, cuya fecha de vencimiento fue el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 3.- Vigencia del convenio

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de junio de 2023, manteniendo su vigencia las cláusulas económicas y normativas hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4.- Cláusula general de compensaciones, absorciones y garantía "ad personam"

Se respetarán los derechos adquiridos y así mismo, las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 5.- 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 en función de la representatividad de cada una en el sector y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

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, previsto en el artículo 6, para darle 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 puedan surgir en relación con la aplicación de las revisiones de salarios pactadas.
- 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

CVE-2022-8931

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.

Artículo 6.- Descuelgue

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 aquél 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 E.T., 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 E.T., 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 concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión Mixta del Convenio y a la representación legal de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal en la empresa, las personas trabajadoras 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 periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras 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.

Artículo 7.- Atrasos

Con independencia de cuál sea la fecha final de entrada en vigor del presente convenio, a efectos económicos se entenderá vigente desde el 1 de enero de 2021, momento a partir del cual se generarán los nuevos salarios y, en consecuencia, la obligación de las empresas de abonar los atrasos que se hayan generado desde entonces. Los atrasos devengados se harán efectivos en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOC

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, INGRESO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8.- Contratación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y sus representantes legales recibirán una copia del contrato firmado y de la prórroga o prórrogas de los mismos.

Las personas trabajadoras contratadas en la modalidad de formación en alternancia lo serán conforme a la normativa vigente para las categorías de Oficial Administrativo y Dependiente. La duración máxima de estos contratos será la que establezca la legislación vigente.

Dadas las 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.

Preaviso por cese voluntario en la empresa de la persona trabajadora o por finalización de contrato temporal:

Toda persona trabajadora está obligada a avisar a la empresa con 15 días de antelación a su cese voluntario en el trabajo si llevase en la misma más de seis meses, o bien con 5 días de antelación si llevase en aquella seis meses o menos, pudiendo la empresa descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. La empresa estará obligada a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, la empresa estará obligada a preavisar con 15 días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con 5 días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si la empresa no preavisa a la persona trabajadora con el tiempo señalado, estará obligada a abonar a esta, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

Artículo 9.- Contratación temporal por circunstancias de la producción

En virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes convienen en ampliar el periodo de duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción a diez meses. Si este contrato se concierta por una duración inferior a la pactada podrá realizarse una única prórroga sin que la duración total del contrato exceda de diez meses.

Artículo 10.- Periodo de prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Para los contratos indefinidos, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, un máximo de seis meses para los técnicos titulados y un máximo de dos meses para el resto.
- Para los contratos de carácter temporal suscritos con una duración superior a 6 meses: 30 días naturales.
- Para los contratos de carácter temporal suscritos con una duración inferior a 6 meses: 15 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 11.- Clasificación 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 los siguientes grupos profesionales.

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.

Para las funciones concretas de cada categoría no especificadas en el presente convenio colectivo se estará a lo que determine la Comisión Paritaria.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Dirección.

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:

Jefe/a de administración. Es la persona trabajadora que asume las funciones administrativas de una empresa, organizada por secciones.

Encargado/a de almacén. Es la persona trabajadora que está al frente de un almacén o centro de trabajo, bajo la dependencia de la empresa, que tiene a su cargo la recepción, conservación, registro, verificación de compras y pedidos y de los productos del mismo.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Administración.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargados de su desarrollo. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Puestos de trabajo que lo integran:

Oficial administrativo/a. Es la persona trabajadora que, utilizando las máquinas al efecto, desarrolla trabajos de facturación, correspondencia, actualización y proceso de datos, pagos, cobros, etc., en los locales de la empresa.

Auxiliar administrativo/a. Es la persona trabajadora que auxilia en la ejecución de redacción de correspondencia, confección de facturas, liquidación, ayuda de caja, etc.

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:

Conductor/a repartidor/a con carné de 1º clase. Es la persona trabajadora que estando en posesión de carné de conducir de la clase C o D está encargada de conducir camiones y efectuar la recogida y reparto de mercancías cuidando de la conservación de los vehículos.

Conductor/a repartidor/a con carné de 2ª clase. Es la persona trabajadora que realiza el mismo trabajo que la anterior, pero que solo está en posesión de carné de la clase B.

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:

Mozo/a especializado/a. Persona que se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica en su ejecución. Se comprende entre estos trabajos la colocación y clasificación de los bultos a su llegada a los puestos, recogida y almacenaje de envases, preparar la remisión de envases a los remitentes, pesar y anotar los pesos y otros servicios auxiliares y propios de los puestos de venta.

Mozo/a. Persona que efectúa el transporte de mercancía al servicio de la empresa y realiza cualquier otro trabajo que signifique esfuerzo muscular, pudiéndosele encomendar funciones de limpieza del establecimiento. Pasará a ser mozo/a especializado/a al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga cambio de actividad, hasta que sea sustituida por otra persona trabajadora.

Dependiente/a. Es la persona trabajadora que, al servicio de una empresa realiza las ventas, con conocimiento de los productos de forma que pueda orientar al público en sus compras.

Ayudante de dependiente/a. Es la persona trabajadora que auxilia a los dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí, operaciones de venta. A los seis meses de trabajo en la empresa se le reconocerá la categoría de Dependiente/a.

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 12.- Jornada laboral y horarios

Se pacta una jornada de trabajo efectivo de 38 horas y 30 minutos semanales.

La jornada será distribuida de lunes a viernes, excepto cuando sean festivos el viernes inmediato anterior o el lunes siguiente, que se podrá trabajar el sábado. La jornada del sábado referido será resultado de reducir la jornada el resto de los días laborables de la misma semana.

El horario será:

Lunes, miércoles y viernes de 5 a 13 horas; los martes de 6 a 13 horas y los jueves de 6 a 14 horas, concediéndose un descanso diario de 20 minutos, para el bocadillo.

Por necesidad manifiesta o por acuerdo entre empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o los propios trabajadores si no la hubiere, se podrá modificar el horario anterior.

Artículo 13.- Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán de 33 días naturales y retribuidos de vacaciones al año, o su parte proporcional según la fecha de ingreso en la empresa. Las vacaciones devengadas se podrán disfrutar en cualquier época del año excepto en los meses de junio, julio y agosto.

Este incremento de 3 días de vacaciones, sobre los 30 reglamentarios, supone la compensación de su no disfrute durante el periodo estival.

El periodo de disfrute comenzará con el inicio de la semana, trasladándose al día inmediato laboral, si aquel es festivo.

Bolsa de vacaciones: Todas las personas trabajadoras, con independencia de su categoría, antigüedad y tipo de contratación, percibirán por este concepto, en sustitución del antiguo premio de jubilación, la cantidad de 41,05 € el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

Esta cantidad se abonará una sola vez al año con motivo del disfrute de las vacaciones. En caso de que las vacaciones se fraccionen en dos periodos la citada cantidad se percibirá en el primer periodo de disfrute.

Este importe será abonado en parte proporcional a la duración del contrato en caso de contratos temporales, o en función del periodo de prestación de servicios en caso de baja voluntaria o cualquier otro tipo de extinción del contrato de la persona trabajadora.

Vacaciones, incapacidad temporal y maternidad.

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 previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que 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, las personas trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones que les 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.

Artículo 14.- Licencias

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrán faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las causas que se indican y por el tiempo que se señala:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 4 días laborables en casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Para los supuestos en los que el fallecimiento del cónyuge, padres o hijos se produzca en viernes, se establece un día más de licencia.
- 2 días laborables en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado.
- 1 día laborable por traslado de domicilio.
- 12 horas al año para acompañamiento de hijos menores de 14 años al médico.

- En los demás casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias y permisos serán de aplicación a las parejas de hecho, quedando a cargo de la persona trabajadora, para su disfrute, la justificación de esta circunstancia.

Artículo 15.- Complemento por incapacidad temporal.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad y salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección a la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Consecuentemente acuerdan:

1.- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común serán retribuidas con el 100% de los salarios a partir del cuarto día de la misma. Entre los días 1 y 3 se estará a lo legalmente establecido.

Este complemento se extinguirá cuando se extinga la relación laboral con la empresa aun cuando no hubiera finalizado la situación de incapacidad temporal.

2.- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencia profesional conllevarán un complemento de hasta el 100% del salario de la persona trabajadora desde el primer día.

3.- Cuando la persona trabajadora tenga que ser hospitalizada para el tratamiento de alguna enfermedad, durante el tiempo de permanencia en el centro hospitalario, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario.

Artículo 16.- Trabajos en días festivos locales

Los días festivos locales de Santander, debido al ámbito de actividad de las empresas sitas en Mercasantander, podrán ser hábiles para el trabajo siempre con las siguientes compensaciones mínimas:

Un día de descanso durante la semana anterior o siguiente a la prestación del trabajo.

Incremento del 100% del salario del día de la prestación, que se incluirá en la nómina del mes en el que se realice el cambio del descanso.

En todo caso se respetarán las mejores condiciones que por esta circunstancia vengan disfrutando las personas trabajadoras.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 17.- Salarios, revisión salarial y cláusula de mantenimiento de poder adquisitivo.

Las tablas salariales recogidas en el presente convenio tendrán los siguientes incrementos, en relación con los salarios fijados para el año 2020:

Año 2021: 3% sobre tablas de 2020.

Año 2022: 3% sobre tablas de 2021.

Año 2023: 2% sobre tablas de 2022.

Conjuntamente con las tablas salariales, se actualizarán todos los conceptos retributivos de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio para cada uno de los años.

Cláusula de revisión salarial: Para los años 2022 y 2023 se calculará un incremento adicional anual del 30% de la diferencia entre el porcentaje anual pactado (3% para 2022 y 2% para 2023) 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 2023 se le aplicarán los porcentajes revisados de los años 2021 a 2023.

Artículo 18.- Quebranto de moneda

Tanto los auxiliares administrativos como los conductores-repartidores, en el caso que hagan funciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 27,27 euros mensuales el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

Artículo 19.- Antigüedad

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán como plus de antigüedad aumentos del 1,5%, para el primer bienio al servicio de la empresa y del 2% para los siguientes, calculados sobre los salarios fijados en el presente convenio.

Artículo 20- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad del salario pactado en este convenio más antigüedad. La "paga de verano" se abonará el 15 de julio y la "de Navidad" se abonará el 15 de diciembre.

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 21.- Beneficios

Las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una gratificación equivalente a una mensualidad del salario correspondiente más antigüedad, cuyo importe estará calculado en proporción al tiempo trabajado el año anterior. Se abonará el 15 de marzo de cada año, pudiendo ser prorrateada en las doce mensualidades, si así lo acuerdan entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 22.- Nocturnidad

Las personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirán, por esta circunstancia, un complemento del 10% de su salario más antigüedad, en concepto de "nocturnidad". Se respetarán las mejores condiciones que, sobre este aspecto, disfrutaban las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 23.- Horas extraordinarias

Dadas las características de la actividad propia de las empresas afectadas por el presente convenio y su dependencia de los medios de transporte para su aprovisionamiento, las partes firmantes reconocen la posibilidad de realizar trabajos, en régimen de horas extraordinarias, en días distintos a los que se reparte la jornada ordinaria, establecida en el artículo 12 del presente convenio.

La regulación de las horas extraordinarias se realizará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de una hora normal. Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre, en la misma proporción.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 24.- Prendas de trabajo

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos uniformes de trabajo al año, con obligación de usarlos y conservarlos en buen estado. Se repondrán las prendas deterioradas cuando se produzca esta circunstancia. Y se proporcionarán prendas de agua para el personal de reparto.

Las empresas que no realicen la entrega de las prendas de trabajo establecidas, en compensación, abonarán a cada persona trabajadora la cantidad de 132,02 euros al año el primer año de vigencia del convenio. Para los años sucesivos esta cantidad se actualizará en los mismos porcentajes pactados para la revisión salarial.

La entrega de la ropa de trabajo o su bolsa compensatoria se realizará en enero de cada año.

CVE-2022-8931

Artículo 25.- Salud laboral. Planificación de prevención

Con carácter genérico las partes firmantes del presente convenio se dotarán de un plan de prevención, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgos y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlos a cabo
- La fijación de objetivos preventivos
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de las personas trabajadoras y sus representantes así como de las empresas.

Artículo 26.- Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales

Con la firma del presente convenio colectivo, las partes acuerdan la constitución de una comisión de seguridad y salud con la misma composición que la comisión paritaria regulada en el artículo 5 de este convenio.

Dicha comisión podrá reunirse hasta tres veces al año, o las veces que así lo requiera el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- A) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgos en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimiento de acciones concretas).
- B) Plan de formación para delegados de prevención, personas trabajadoras y empresarios del sector.
- C) Creación de grupos de trabajo, si fuesen necesarios, en función de los riesgos, siniestros o daños, que se hubiesen detectado.
- D) Desarrollo de cuantas acciones de fomento sean precisas para que la formación y la aplicación de los planes preventivos ya efectuados por las empresas sean cumplidos por las personas interesadas.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PARA LA CONCILIACIÓN FAMILIAR.

Artículo 27.- Cuidado del lactante y de otras personas a cargo.

Cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- Opción de permiso: A una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

- Opción de reducción: A reducir su jornada en una hora por día laborable con la misma finalidad.
- Opción de reducción acumulada: A reducir su jornada en una hora por día laborable computable y acumular el total de horas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.
- Opción de reducción acumulada por periodos: A reducir su jornada en una hora por día laborable computable y 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.

El permiso por lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple a razón de media hora más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la persona trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, aquella deberá poner en conocimiento de la empresa la opción elegida de entre las anteriores, dentro de las seis semanas posteriores al parto y, en todo caso, quince días antes de la fecha en que desea iniciar el disfrute de este permiso, 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.

Reducción de la jornada y salario por atención a menores y personas dependientes.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de como 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora, hombre o y mujer. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Procedimiento para la solicitud y concesión de permisos de lactancia y reducciones de jornada

La persona trabajadora solicitará el disfrute de estos permisos indicando a la empresa:

- La fecha a partir de la que pretende ejercitar este derecho y la opción de disfrute por la que opta.
- El tiempo por el que lo solicita, que será en todo caso hasta que el menor cumpla 9 meses en los casos de permiso por lactancia.
- En su caso la reducción de jornada que solicita, por cuidado de menores o personas dependientes.
- La concreción horaria que desea utilizar.

La empresa deberá contestar en el plazo de 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud. En caso de desacuerdo de las partes en alguna de las circunstancias de la solicitud, podrán acudir al ORECLA, para resolver las desavenencias de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

La concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, 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 no resultar 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.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 28.- Póliza de accidentes

Las empresas contratarán una póliza de accidentes con una compañía aseguradora para el caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por accidente laboral o enfermedad profesional de la persona trabajadora, por un importe de 15.251 euros al año.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.- 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 a continuación.

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 30.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 31.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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 otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del 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. La 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 debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 32.- Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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 otra persona trabajadora fichando o firmando por aquella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

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 y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 33.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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 encomendadas, así como el trato con las demás personas trabajadoras 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, así 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 de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o desvelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
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 o sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo.
10. El acoso sexual tanto físico como psicológico, realizado por el superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier persona trabajadora siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
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. El consumo habitual de alcohol o de cualquier sustancia estupefaciente manifestado en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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 comisión de dos faltas graves, siempre que la segunda se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El acoso moral, cuando sea apreciado como tal por la autoridad judicial en sentencia firme.

Artículo 34.- Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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.

Artículo 35.- Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 36.- Prescripción de las faltas

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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 37.- Garantías y derechos sindicales de la representación legal de las personas trabajadoras

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X

ORECLA

Artículo 38.- Cláusula de Sumisión al ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente.

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 el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

CAPÍTULO XI

MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA.

Artículo 39. Aplicación al convenio de las materias contenidas en la Ley de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

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 por causa de 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.
- 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, o aquellas instituciones de Cantabria que aseguren una revisión eficaz.

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.

e) 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 propiciarlo.

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.

Se adjunta como anexo II ejemplo práctico de protocolo a efectos orientativos.

f) Protección de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, aquella 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 declaradas oficialmente como víctimas de violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios previstos 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 de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico).
- 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.
- Excedencia con reserva del puesto de trabajo.

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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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.

Santander, octubre de 2022.

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

TABLAS AÑO 2021

INCREMENTO DEL 3% S/2020

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.119,38	16.790,75
Oficial administrativo/a	1.056,01	15.840,11
Auxiliar administrativo/a	996,25	14.943,70
Jefe/a – Encargado/a de almacén	1.056,01	15.840,11
Conductor/a de 1ª	1.013,73	15.205,89
Conductor/a de 2ª	996,25	14.943,70
Mozo/a especializado	996,25	14.943,70
Dependiente/a	996,25	14.943,70
Ayudante dependiente/a	913,27	13.699,05
Mozo/a	913,27	13.699,05
Aprendiz/a-Formación de 1º año	913,27	13.699,05
Aprendiz/a-Formación de 2º año	913,27	13.699,05

Art. 13 Bolsa vacaciones	41,05
Art. 19 Quebranto moneda	27,27
Art. 25 Ropa de trabajo	132,02

TABLAS AÑO 2022

INCREMENTO DEL 3% S/2021

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.152,96	17.294,47
Oficial administrativo/a	1.087,69	16.315,32
Auxiliar administrativo/a	1.026,13	15.392,01
Jefe/a-Encargado/a de almacén	1.087,69	16.315,32
Conductor/a de 1ª	1.044,14	15.662,07
Conductor/a de 2ª	1.026,13	15.392,01
Mozo/a especializado/a	1.026,13	15.392,01
Dependiente/a	1.026,13	15.392,01
Ayudante dependiente/a	940,67	14.110,02
Mozo/a	940,67	14.110,02
Aprendiz/a-Formación de 1º año	940,67	14.110,02
Aprendiz/a-Formación de 2º año	940,67	14.110,02

Art. 13 Bolsa vacaciones	42,28
Art. 19 Quebranto moneda	28,09
Art. 25 Ropa de trabajo	135,98

TABLA PROVISIONAL 2023

INCREMENTO DEL 2% S/2022

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a administrativo/a	1.176,02	17.640,36
Oficial administrativo/a	1.109,44	16.641,62
Auxiliar administrativo/a	1.046,66	15.699,85
Jefe/a-Encargado/a de almacén	1.109,44	16.641,62
Conductor/a de 1ª	1.065,02	15.975,31
Conductor/a de 2ª	1.046,66	15.699,85
Mozo/a especializado/a	1.046,66	15.699,85
Dependiente/a	1.046,66	15.699,85
Ayudante dependiente/a	959,48	14.392,22
Mozo/a	959,48	14.392,22
Aprendiz/a-Formación de 1º año	959,48	14.392,22
Aprendiz/a-Formación de 2º año	959,48	14.392,22

Art. 13 Bolsa vacaciones	43,13
Art. 19 Quebranto moneda	28,65
Art. 25 Ropa de trabajo	138,70

CVE-2022-8931

ANEXO II.- MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 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 será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen 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 las personas trabajadoras, 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, fomenta 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 trabajador o 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 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, entendiéndose 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, un trabajador 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 oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan 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:

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

- 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

CVE-2022-8931

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras 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.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 y apellidos:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:
Datos de contacto:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:
Datos de contacto:

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):

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

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 _____

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8933 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia S.A., para el periodo 2022.*

Código 39000542011981.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia, S. A., para el año 2022, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el 10 de agosto 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, 21 de noviembre de 2022

El director general de Trabajo

Gustavo García García

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA **"EMERSON AUTOMATION FLUID CONTROL &** **PNEUMATICS IBERIA, S.A."**

Artículo 1.- OBJETO/PARTES CONTRATANTES: El presente convenio regula las condiciones de trabajo y económicas, entre **Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia S.A.** (antes ASCO NUMATICS, S.A.) y el personal incluido en su ámbito de aplicación. El presente convenio se concierta entre el Comité de Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 2.- AMBITO: Las estipulaciones del presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa **Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia S.A.** (antes ASCO NUMATICS, S.A.) tiene en Brazomar – Castro-Urdiales (CANTABRIA) y afectarán a las relaciones laborales entre **Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Iberia S.A.** (antes ASCO NUMATICS, S.A.) y sus trabajadores, salvo los de Alta Dirección.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL: El periodo de vigencia del presente Convenio, será el comprendido entre el 1 de Enero de 2022 y el 31 de Diciembre de 2022.

Artículo 4.-RESCISION Y REVISION: Un mes antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno, se entenderá denunciado, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo adopten decisión en contrario. Este convenio prorrogará su vigencia hasta la firma del que le sustituya.

Artículo 5.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS: Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la Empresa al entrar en vigor el presente convenio. Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier artículo o artículos de este convenio, será incluido automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Artículo 6.- FUERZA NORMATIVA: El Presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

Artículo 7.- DIETAS: Los gastos de desplazamiento, manutención y hospedaje se regirán por la política de viajes de la empresa. A los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo y que no sea contenido habitual de su puesto, la Empresa les facilitará los medios de transporte necesarios. Asimismo se les abonarán los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención aparte de una dieta de 40,64 Euros diarios para el año 2020 y 2021, como compensación por las mayores molestias e incomodidades del trabajo efectuado en tales condiciones.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta, aparte de los gastos de desplazamiento.

Artículo 8.-PLUS DE DISTANCIA: En caso de que un trabajador realice un desplazamiento para la Empresa en vehículo propio, siempre será con carácter voluntario, se fija el precio del Kilómetro en este supuesto en 0,36 Euros.

Artículo 9.-COMPLEMENTOS POR I.T.: La Empresa garantiza el 100% de las bases de cotización en el caso de enfermedad común o accidente no laboral, complementando ella el resto, si el índice de absentismo individual en los 12 meses anteriores al hecho causante de I.T. no supere el 5%.

En caso de enfermedad o accidente no laboral de larga duración la empresa garantiza el 100% a partir del séptimo mes contado desde el día del hecho causante.

El índice de absentismo es el resultado de dividir el número de horas perdidas por enfermedad y consultas médicas, por el total de horas contratadas.

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa garantiza el 100% desde el día siguiente a la I.T.

Artículo 10.-LICENCIAS RETRIBUIDAS: Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes modificaciones:

- A) 16 - días naturales por matrimonio.
- B) 4 - días laborables por nacimiento de hijo/a.
- C) 3 - días naturales en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- D) 3 - días laborables por fallecimiento de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto consanguíneos como afines.
- E) 7 - días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- F) 1- día natural por traslado de domicilio habitual, así como por boda de padres, hijos, hermanos tanto consanguíneos como afines.
- G) Medio día por fallecimiento de tíos, primos, en la localidad. Será 1 día en caso de que el desplazamiento sea fuera del municipio.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerán la maternidad o paternidad de las parejas de hecho, suficientemente documentada, exista o no vínculo matrimonial. Los permisos incluidos en este apartado C y D), se ampliarán un día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 Km. y menos de 200 Km., y en dos días cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 200 Km.

Artículo 11.- PRENDAS DE TRABAJO Y MATERIAL DE PROTECCION : La Empresa entregará al personal de talleres 2 buzos de trabajo al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo , además de 1 par de botas anuales, en todo caso.

Asimismo pondrá a disposición del personal de oficinas prendas de trabajo cuando tengan contacto directo con los talleres.

Artículo 12.-ORGANIZACION DEL TRABAJO: Sin perjuicio de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, en materia de organización del trabajo, cuando exista discrepancia en cuanto a la corrección de los rendimientos establecidos, la Empresa aceptará la intervención de un Técnico nombrado por los trabajadores, que estudiará si lo estima oportuno la simplificación del trabajo; mejora posible de métodos y el establecimiento de rendimientos, dando para ello la Empresa todas las facilidades a su alcance. En caso de mantenerse la discrepancia, se acepta dejando en suspenso los rendimientos establecidos, el arbitraje del servicio nacional de productividad.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará solo por alguno de los hechos siguientes:

- 1) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- 2) Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto en error de cálculo o medición.
- 3) Cuando como consecuencia de modificaciones surgidas en las funciones de diferentes puestos de trabajo proceda la revisión de los mismos, la Dirección de la Empresa, en base a las actuales valoraciones, estudiará la procedencia de dichas revisiones, para lo que informará previamente al Comité de Empresa.

Asimismo el Comité de Empresa, podrá proponer el estudio sobre aquellos puestos que entienda deben revisarse y en especial sobre las reclamaciones.

Artículo 13.-FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES: Su función básica es representar y defender los intereses de los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato del que se trate, siendo los Delegados de Personal los que representan los intereses de todos los trabajadores de la Empresa de acuerdo con lo dispuesto en el ET y otras disposiciones legales.

Artículo 14.-DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES: De acuerdo con los derechos, facultades y garantías sindicales concedidas por las leyes.

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 15.-CONTRATACION DE NUEVO PERSONAL: Para la contratación de nuevo personal, la Empresa facilitará con antelación las necesidades de trabajo a cubrir, categorías, cualidades requeridas, etc. al Comité, para posibilitar así una mayor igualdad de oportunidades a la hora de presentar solicitudes de empleo en la Empresa, dando prioridad al personal de la misma, siempre y cuando tenga las cualidades requeridas por la Empresa.

Artículo 16.-PERIODO DE PRUEBA: Podrá concertarse un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de 15 días.

Artículo 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS: A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (Salario, Pagas, Complementos Personales y de Puesto de Trabajo, Pluses) por las horas efectivas de Trabajo en cómputo anual (1.732 para este año).
Estas horas se pagarán con un recargo del 75% .
Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1º).- Horas extraordinarias habituales: El número máximo retribuido será para el año 2019 de 50 Horas anuales.

Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso (1 hora extraordinaria trabajada igual a 1,75 horas de descanso).

2º).- Horas extraordinarias que vengan exigidas por mantenimiento, inventarios, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, REALIZACION.
La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.
Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
En caso de que las horas extraordinarias se realizasen en Domingo o Festivo se pagarían con un recargo del 100% sobre la base arriba indicada.

Artículo 18.-ANTIGÜEDAD: Hasta el año 2011 incluido, por este concepto, se abonaban quinquenios en cuantía del 5% calculados sobre los salarios base de este Convenio, hasta un máximo de 7 quinquenios.
El año 2011, fue congelado este concepto, acumulándose las antigüedades parciales ya cumplidas durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015 a razón del 4%, 3%, 2% y 1% respectivamente.
Se respetará como condición "ad personam" tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente.
En el año 2012 ésta antigüedad pasó a denominarse "Complemento personal de antigüedad consolidada".

Artículo 19.-VACACIONES: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días.
El periodo de vacaciones se abonará sobre la media de los últimos 90 días.

Artículo 20.-PAGA DE CONVENIO: En la primera quincena de Marzo se abonará una paga extraordinaria por este concepto y su importe será proporcional al número de días trabajados durante el año anterior . El importe de la misma será de 1.877,15 Euros para el año 2022.

Artículo 21.-PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se abonarán dos pagas extraordinarias de treinta días al salario bruto para todo el personal, abonables el 15 de Julio y el 15 de Diciembre, respectivamente, cuyo devengo será de carácter semestral.

Artículo 22.-GRATIFICACION ESPECIAL DE VACACIONES: La gratificación especial de vacaciones se pagará prorrateada mensualmente a razón de 15 días de salario base de este convenio más el complemento personal de antigüedad consolidada.
Los trabajadores que tengan una antigüedad igual o superior a 10 años, recibirán un pago de 30 días, en lugar de los 15 días anteriores establecidos.

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 23.-RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO: Todo trabajador que preste 25 años de servicio en la Empresa, percibirá como reconocimiento por sus servicios un reloj valorado como mínimo en 220,07 Euros.

Artículo 24.- JUBILACIÓN PARCIAL: Para poder acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, se deberán reunir los requisitos exigidos por la normativa vigente en el momento de la solicitud.

Artículo 25.- SEGURO DE VIDA: La Empresa ha constituido un Seguro Colectivo de Vida para todos los trabajadores de la Empresa

**PRESTACIONES CUBIERTAS
A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2019**

Muerte Capital Asegurado:	28.500,00 Euros.
Incapacidad Permanente Total...	28.500,00 Euros.
Fallecimiento por Accidente:	42.750,00 Euros.
Fallecimiento por Accidente de Circulación:.....	57.000,00 Euros.

Artículo 26.-JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.732 horas.

Las horas son de trabajo efectivo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo los minutos diarios de bocadillo.

Los minutos asignados para el bocadillo diario son:

Personal de Jornada partida: 10 minutos.

Personal de Jornada continua: 15 minutos.

Artículo 27.-PERMISOS NO RETRIBUIDOS : La Empresa se compromete a conceder permisos no retribuidos a todos los trabajadores siempre y cuando las razones se consideren válidas por la Dirección.

Artículo 28.-PRIMA DE ASISTENCIA: Se fija la misma en anexo según tablas.

Artículo 29.- CONTRATOS EVENTUALES: A los trabajadores eventuales que tengan contrato en vigor se les aplicarán los siguientes incentivos del Control Bedaux.

A partir de los seis meses	70% de Actividad.
A partir de los doce meses	80% de Actividad

Artículo 30.-RETRIBUCIONES: Se fija un aumento salarial para el año 2022 del 3,2%.

Artículo 31.-CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: No se aplicará revisión salarial para el año 2022.

Artículo 32.-CLASIFICACION PROFESIONAL: El personal afectado por este convenio se clasificará conforme a los grupos y categorías profesionales establecidos en el Anexo.

Esta clasificación profesional se ha efectuado atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora. Se ha tomado como referencia para elaborar esta clasificación, la clasificación profesional incluida en los convenios sectoriales de ámbito superior así como la relación de categorías profesionales existente previamente en la empresa, y también el contenido de los puestos de trabajo en 2021.

Independientemente de la presente clasificación de categorías por grupos profesionales, se respetarán las condiciones económicas que se reflejan en las tablas salariales.

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

Artículo 33.- CALENDARIO LABORAL: Se adjunta anexo del mismo que ha de regir para el año 2022, así como horario de trabajo.

Artículo 34.- JORNADA FLEXIBLE: El Calendario Laboral anexo, sirve como marco para establecer las jornadas de trabajo así como para la duración de las mismas.

No obstante, si por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, hubiera necesidad de incrementar las horas de trabajo, durante periodos determinados, ambas partes acuerdan variar la jornada laboral de manera irregular el 5% de la jornada de trabajo (86 horas anuales).

Por las circunstancias arriba mencionadas, la duración de la jornada puede ser incrementada en DOS horas más, es decir DIEZ horas, solamente de Lunes a Viernes, no siendo aplicable a los Sábados, que es considerado a todos los efectos como horas extraordinarias.

El plazo de preaviso para aplicar la jornada flexible será de **DOS** días.

El exceso de horas que se trabajen, serán acumulativas, siendo compensadas por horas de descanso.

Hora flexible trabajada equivalente a hora de descanso.

La disposición de las horas de descanso será a elección del trabajador, debiendo existir un preaviso de un mes antes de la fecha escogida para el descanso.

Artículo 35.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de la Ley de P.R.L., así como cuantas disposiciones de desarrollo que la complementan, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

Artículo 36.- CESTA DE NAVIDAD: Todo trabajador en activo, que en la fecha de encargo de la cesta tenga contrato en vigor, percibirá una bolsa de Navidad valorada en 161,30 Euros + IVA.

Artículo 37.-COMISION PARITARIA: Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión está constituida por tres miembros de la Representación de los Empresarios, y otros tres miembros de la Representación de los Trabajadores que han negociado el Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes Asesores.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma se reunirá en un plazo de cinco días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de todo lo tratado.

Artículo 38.-DESCUELQUE DE CONVENIO: Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, ambas partes se someterán al arbitraje de la Fundación para las Relaciones laborales de Cantabria (ORECLA) o el que le sustituya.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

**ANEXO I -
TABLAS SALARIALES****AÑO 2022**

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>		
ALMACENERO	1.434,04 €	846,50 €
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>		
JEFE DE 1ª	2.230,41 €	848,85 €
OFICIAL DE 1ª	1.568,58 €	1.241,82 €
OFICIAL DE 2ª A	1.472,56 €	1.210,15 €
OFICIAL DE 2ª B	1.472,56 €	283,72 €
OFICIAL DE 3ª A	1.472,56 €	187,23 €
AUX.ADMINISTRATIVO A	1.379,96 €	274,85 €
AUX.ADMINISTRATIVO B	1.379,96 €	201,49 €
AUX.ADMINISTRATIVO C	1.379,96 €	90,47 €
<u>PERSONAL TÉCNICO</u>		
INGENIEROS	2.230,41 €	1.184,76 €
TECNICOS INDUST. A	2.230,41 €	969,42 €
TECNICOS INDUST. B	2.230,41 €	419,21 €
MAESTROS INDUSTRIALES	1.569,19 €	1.198,80 €
ENCARGADOS	1.434,04 €	846,50 €
DELINEANTES	1.460,64 €	377,67 €
AYUDANT. TEC. IND.	1.460,64 €	907,93 €
TECNICOS ORG. 1ª	1.569,19 €	938,00 €
TECNICOS ORG.2ª	1.434,04 €	846,50 €

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

	<u>SALARIO BASE POR DIA</u>	<u>PRIMA ASISTENCIA POR MES</u>
ESPECIALISTA	43,31 €	43,31 €
OFICIAL 3ª	44,38 €	43,22 €
OFICIAL 2ª	45,61 €	43,06 €
OFICIAL 1ª	46,67 €	42,97 €
COORDINADOR	47,76 €	42,90 €

	<u>60 BEDAUX</u>	<u>80 BEDAUX</u>
ESPECIALISTA	1,30 €	2,67 €
OFICIAL 3ª	1,33 €	2,72 €
OFICIAL 2ª	1,37 €	2,79 €
OFICIAL 1ª	1,41 €	2,85 €
COORDINADOR	1,44 €	2,91 €

	<u>RECARGO 75%</u>	<u>RECARGO 100%</u>
ESPECIALISTA	20,84 €	24,62 €
OFICIAL 3ª	21,37 €	25,23 €
OFICIAL 2ª	21,97 €	25,89 €
OFICIAL 1ª	22,49 €	26,58 €
COORDINADOR	23,02 €	27,24 €

PLUS RELEVOS

100,01 € MENSUALES PARA TODAS LAS CATEGORIAS

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO II- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	PERSONAL OBRERO	PERSONAL SUBALTERNO	PERSONAL ADMINIS-TRATIVO	PERSONAL TÉCNICO
I				Ingenieros y licenciados
II				Técnicos industriales
III			Jefe de 1ª	Maestros industriales
				Ayudante técnico industrial
IV	Coordinador			Encargado
				Delineante
				Técnicos organización 1ª
				Técnicos organización 2ª
V	Oficial 1ª		Oficial de 1ª	
	Oficial 2ª		Oficial de 2ª	
VI	Oficial 3ª	Almacenero	Auxiliar administrativo A	
	Especialista		Auxiliar administrativo B	
			Auxiliar administrativo C	

Independientemente de la presente clasificación de categorías por grupos profesionales, se respetarán las condiciones económicas que se reflejan en las tablas salariales.

Definiciones de los Grupos profesionales

GRUPO I

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Técnico
 - Directores de áreas y servicios.
 - Ingenieros.
 - Licenciados.

Tareas.–En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

CVE-2022-8933

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO II

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico:

- Ingenieros técnicos (Peritos). Técnicos industriales

Tareas.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos, etc.
3. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO III

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

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal Técnico :

- Jefes de Áreas y Servicios.
- Maestro industrial.

b) Personal Administrativo:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Tareas.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción o departamento.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del Grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO IV

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Técnico:
 - Delineantes
 - Técnicos administrativos (Controller...).
 - Técnicos organización.
 - Encargados
- b) Personal Obrero:
 - Coordinador.

Tareas.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
10. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

11. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO V

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Administrativo:
 - Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª
- b) Personal Obrero:
 - Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª

Tareas.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
5. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
8. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
9. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
10. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
12. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

CVE-2022-8933

13. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

14. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO VI

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Personal Subalterno:
 - Almacenero.
- b) Personal Administrativo:
 - Auxiliares en general.
- c) Personal Operario:
 - Especialista.
 - Profesional de oficio de 3.^a

Tareas.—En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
- 5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
- 8. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 9. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 10. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 11. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
- 12. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
- 13. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
- 14. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 15. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
- 16. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
- 17. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO III- JORNADA LABORAL

JORNADA TRABAJO 2022										DIAS		HORAS	
ENERO	16	DIAS	X	8	HORAS	=	128	HORAS		ENERO	20	156	
ENERO	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS		FEBRERO	20	156	
					TOTAL	=	156	HORAS		MARZO	23	180	
FEBRERO	16	DIAS	X	8	HORAS	=	128	HORAS		ABRIL	18	140	
FEBRERO	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS		MAYO	22	172	
					TOTAL	=	156	HORAS		JUNIO	21	165	
MARZO	19	DIAS	X	8	HORAS	=	152	HORAS		JULIO	19	148	
MARZO	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS		AGOSTO	22	172	
					TOTAL	=	180	HORAS		SEPTIEMBRE	21	163	
ABRIL	14	DIAS	X	8	HORAS	=	112	HORAS		OCTUBRE	20	156	
ABRIL	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS		NOVIEMBRE	20	156	
					TOTAL	=	140	HORAS		DICIEMBRE	19	147	
MAYO	18	DIAS	X	8	HORAS	=	144	HORAS		TOTALES	245	1911	
MAYO	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS		Vacaciones		22	
					TOTAL	=	172	HORAS		Horas a trabajar		1732	
JUNIO	18	DIAS	X	8	HORAS	=	144	HORAS		22 días vacaciones		164	
JUNIO	3	DIAS	X	7	HORAS	=	21	HORAS		Horas de libre disposicion (por horas o ent		7	
					TOTAL	=	165	HORAS					
JULIO	15	DIAS	X	8	HORAS	=	120	HORAS					
JULIO	4	DIA	X	7	HORAS	=	28	HORAS					
					TOTAL	=	148	HORAS					
AGOSTO	18	DIAS	X	8	HORAS	=	144	HORAS					
AGOSTO	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS					
					TOTAL	=	172	HORAS					
SEPTIEMBRE	16	DIAS	X	8	HORAS	=	128	HORAS					
SEPTIEMBRE	5	DIAS	X	7	HORAS	=	35	HORAS					
					TOTAL	=	163	HORAS					
OCTUBRE	16	DIAS	X	8	HORAS	=	128	HORAS					
OCTUBRE	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS					
					TOTAL	=	156	HORAS					
NOVIEMBRE	16	DIAS	X	8	HORAS	=	128	HORAS					
NOVIEMBRE	4	DIAS	X	7	HORAS	=	28	HORAS					
					TOTAL	=	156	HORAS					
DICIEMBRE	14	DIAS	X	8	HORAS	=	112	HORAS					
DICIEMBRE	5	DIAS	X	7	HORAS	=	35	HORAS					
					TOTAL	=	147	HORAS					
TOTAL HORAS ANUALES ..										245	DIAS	1.911,00 HORAS	
VACACIONES LIBRE DISPOSICION										172			
TOTAL HORAS ANUALES												1.732,00 HORAS	

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

ANEXO IV – CALENDARIO

CALENDARIO LABORAL DE EMERSON AUTOMATION FLUID CONTROL & PNEUMATICS IBERIA S.A. AÑO 2022

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1	1	1	1 Viernes 7 horas	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3 Viernes 7 horas
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31		31		31	

JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31

Sábado	
Domingo	
FIESTA NACIÓN	7
FIESTA AUTONOMÍA	4
FIESTA LOCAL	2
PUENTE	2
VACACION	22
Viernes 7 horas	44

HORARIO DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES

Jornada normal: de 8:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:30.

Turnos: de 6:00 a 14:00 o de 14:00 a 22:00.

HORARIO DE TRABAJO LOS VIERNES DETALLADOS EN CALENDARIO (7 HORAS)

Jornada partida: de 8:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:00.

Turnos: de 7:00 a 14:00 o de 14:00 a 21:00.

Horas a trabajar en el año: 1732

El periodo preferido de disfrute de vacaciones es entre 1 junio y 30 de octubre

Cada responsable de equipo gestionará las vacaciones de su equipo

Hasta octubre, los trabajadores deberán haber disfrutado al menos 18 días de sus vacaciones

La planificación de las vacaciones de verano ha de hacerse para finales de marzo

En la medida de lo posible se intentará estar presente la última quincena de septiembre.

DIAS	HORAS
ENERO	20
FEBRERO	20
MARZO	23
ABRIL	18
MAYO	22
JUNIO	21
JULIO	19
AGOSTO	22
SEPTIEMBRE	21
OCTUBRE	20
NOVIEMBRE	20
DICIEMBRE	19
TOTALES	245
Vacaciones	22
Horas Libre Disposición (por horas o entero)	7
Horas a trabajar	1.732
Convenio	1.732

Se acuerda que el nuevo horario de trabajo acordado entre las partes se aplicará una vez que se haya publicado el convenio de empresa 2022.

HORARIO DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES

Jornada normal: de 8:00- 08:30 a 13:30 y de 14:30 a 17:00-17:30

Turnos: de 6:00 a 14:00 o de 14:00 a 22:00.

HORARIO DE TRABAJO LOS VIERNES DETALLADOS EN CALENDARIO (7 HORAS)

Jornada partida: de 09:00 a 13:30 y de 14:30 a 17:00

Turnos: de 7:00-07:30 a 14:00-14:30 o de 14:00-14:30 a 21:00-21:30.

2022/8933

CVE-2022-8933

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8934 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 215, de 9 de noviembre de 2022, de Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024, y Tablas Salariales corregidas.*

Advertidos errores en las Tablas salariales del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, núm. 215, de 9 de noviembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 155 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se procede a publicar las tablas salariales corregidas del Convenio Colectivo, dejando sin efecto las publicadas el 9 de noviembre de 2022.

Santander, 21 de noviembre de 2021.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2022-8934

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

TABLAS SALARIALES

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2021	2022	2023	2024
GRUPO I				
AREA I				
JEFE/A DE PERSONAL COMPRAS O	1.528'96 €	1.582'48 €	1.645'78 €	1.678'69 €
JEFE/A DE SUCURSAL O ALMACEN	1.379'14 €	1.427'41 €	1.484'50 €	1.514'19 €
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1.252'05 €	1.295'87 €	1.347'70 €	1.374'66 €
AREA II				
VIAJANTE	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
JEFE/A DE SECCIÓN O GRUPO	1.304'02 €	1.349'66 €	1.403'65 €	1.431'72 €
AREA III				
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.424'47 €	1.474'33 €	1.533'30 €	1.563'96 €
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVO	1.334'49 €	1.381'20 €	1.436'44 €	1.465'17 €
CONTABLE	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
CAJERO/A	1.207'28 €	1.249'54 €	1.299'52 €	1.325'51 €
AREA IV				
JEFE/A DE SECCIÓN O DE SERVICIOS	1.304'99 €	1.350'66 €	1.404'69 €	1.432'78 €
ESCAPARATISTA	1.334'49 €	1.381'20 €	1.436'44 €	1.465'17 €
CORTADOR/A	1.192'36 €	1.234'09 €	1.283'45 €	1.309'12 €
GRUPO II				
AREA I				
DEPENDIENTE/A MAYOR	1.275'16 €	1.319'79 €	1.372'58 €	1.400'03 €
DEPENDIENTE/A	1.159'18 €	1.199'75 €	1.247'74 €	1.272'70 €
AREA II				
SECRETARIO/A	1.170'23 €	1.211'19 €	1.259'64 €	1.284'83 €
OFICIAL ADTVO Y/O OFICIAL DE	1.159'18 €	1.199'75 €	1.247'74 €	1.272'70 €
AREA III				
PROFESIONAL OFICIO / CONDUCTOR/A	1.057'33 €	1.094'33 €	1.138'11 €	1.160'87 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A	1.030'37 €	1.066'43 €	1.109'09 €	1.131'27 €
TELEFONISTA	968'64 €	1.002'55 €	1.042'65 €	1.063'50 €
GRUPO III				
AREA I				
AYUDANTE	953'09 €	986'45 €	1.025'91 €	1.046'42 €
AREA II				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.030'37 €	1.066'43 €	1.109'09 €	1.131'27 €
AUXILIAR DE CAJA	968'64 €	1.002'55 €	1.042'65 €	1.063'50 €
AREA III				
AYUDANTE DE CORTADOR/A	1.120'56 €	1.159'77 €	1.206'17 €	1.230'29 €
MOZO/A	913'25 €	945'22 €	983'03 €	1.002'69 €
AREA IV				
VIGILANTE	913'25 €	945'22 €	983'03 €	1.002'69 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	913'25 €	945'22 €	983'03 €	1.002'69 €
GRUPO IV				
ASPIRANTE DE 16 y 17 AÑOS	913'25 €	945'22 €	983'03 €	1.002'69 €
FORMACIÓN DE PRIMER AÑO	65% de categoría + 15% formación = 80%			
FORMACIÓN DE SEGUNDO AÑO	85% de categoría + 15% formación = 100%			

2022/8934

CVE-2022-8934

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2022-8919 *Resolución disponiendo la publicación del Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte) y el Ayuntamiento de Ampuero, para la reposición del pabellón polideportivo municipal, dañado por las últimas inundaciones acontecidas en la comarca del Asón.*

Autorizado en Consejo de Gobierno de fecha 20 de octubre de 2022 la celebración del "Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte) y el Ayuntamiento de Ampuero, para la reposición del pabellón polideportivo municipal, dañado por las últimas inundaciones acontecidas en la comarca del Asón", que fue firmado electrónicamente con fecha 11 de noviembre de 2022, y de acuerdo con el artículo 163 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

SE ACUERDA

Disponer la publicación del texto Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria (Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte) y el Ayuntamiento de Ampuero, para la reposición del pabellón polideportivo municipal, dañado por las últimas inundaciones acontecidas en la comarca del Asón, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 18 noviembre de 2022.

El secretario general de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte,
Santiago Fuente Sánchez.

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL GOBIERNO DE CANTABRIA (CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE) Y EL AYUNTAMIENTO DE AMPUERO, PARA LA REPOSICIÓN DEL PAVIMENTO DEPORTIVO EXISTENTE EN EL PABELLÓN POLIDEPORTIVO MUNICIPAL, DAÑADO POR LAS ÚLTIMAS INUNDACIONES ACONTECIDAS EN LA COMARCA DEL ASÓN.

A fecha de firma electrónica

De una parte, Don Pablo Zuloaga Martínez, en calidad de Vicepresidente y Consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, autorizado por la firma del presente convenio por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 20 de octubre de 2022.

De otra parte, Don Víctor Manuel Gutiérrez Rivas, en calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Ampuero, facultado para la firma del presente convenio como representante legal del Ayuntamiento.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente y suscriben, en nombre de las respectivas entidades, el presente convenio, por el que,

MANIFIESTAN

I. Que el Gobierno de Cantabria es titular de la competencia en materia de promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio (artículo 24.21 del Estatuto de Autonomía aprobado por la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre).

II. Que el Ayuntamiento de Ampuero es titular de competencias en materia de promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.2.1) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

III. La Ley de Cantabria 2/2000, de 3 de julio, del Deporte, reconoce la importancia que tiene el deporte en la vida de los ciudadanos y considera que es una actividad de interés general y un elemento determinante de la calidad de vida de las personas que cumple funciones sociales, culturales y económicas.

El deporte es un bien social que los poderes públicos están obligados a fomentar, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su pleno desarrollo, favoreciendo su accesibilidad y promoviendo la actividad de las entidades deportivas, clubes y deportistas a través de un sistema de ayudas, según lo establecido en el artículo 5 g) de la Ley de Cantabria 2/2000, de 3 de julio, del Deporte.

El artículo 3 de la Ley de Cantabria 2/2000, de 3 de julio, establece que: *Sin perjuicio de los supuestos de delegación previstos en la presente Ley, la Administración de la Comunidad*

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



Autónoma de Cantabria, dentro del ámbito de sus competencias, actuará en coordinación con la del Estado, con las del resto de las Comunidades Autónomas y con las Entidades Locales en relación con la actividad deportiva general.

IV. Que la colaboración entre la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte y el Ayuntamiento de Ampuero se fundamenta con carácter general en el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del régimen local, y en los artículos 4.d), 5.i) y 7.e) de la Ley de Cantabria 2/2000, de 3 de julio.

V. Que, la actuación contemplada que se plantea desarrollar en este convenio desarrolla las actuaciones necesarias para la sustitución del pavimento deportivo existente en el pabellón polideportivo municipal de Ampuero, dañado por las últimas inundaciones acontecidas en la Comarca del Asón.

Dichas actuaciones contemplan la reposición del pavimento del pabellón polideportivo municipal, que debido a las inundaciones del día 29/11/2021 ha sufrido daños y desperfectos que resultan urgente reparar.

Las fuertes lluvias registradas el 29 de noviembre de 2021 en toda la Comarca del Asón en general, y en Ampuero en particular, anegaron por completo las instalaciones deportivas municipales de Ampuero, entre las que se encuentra el pabellón polideportivo, causando graves daños en su pavimento deportivo especial.

Debido a la rapidez con la que es necesaria la ejecución de las obras y la necesidad de su ejecución para poder continuar con el servicio público del pabellón polideportivo municipal, se propone que la actuación sea ejecutada por el Ayuntamiento de Ampuero, siendo financiada por el mismo a través del correspondiente contrato y por el Gobierno de Cantabria.

El Ayuntamiento de Ampuero estima que el contrato de suministro para la reposición del pavimento deportivo del pabellón, ascienden a la cantidad de 87.000,00 €.

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El presente convenio de colaboración tiene por objeto regular el compromiso de colaboración del Gobierno de Cantabria con el Ayuntamiento de Ampuero para permitir la reposición del pavimento deportivo especial del pabellón polideportivo del Ayuntamiento de Ampuero de uso público, de modo tal que se garantice la puesta en funcionamiento de dicha instalación y la consiguiente mejora en el acceso a las prácticas deportivas por parte de los ciudadanos.

La necesidad de ejecutar esta actuación se deriva de los daños ocasionados por las inundaciones acontecidas el día 29 de noviembre de 2021.

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



El importe de esta actuación incluye todos los costes derivados del suministro del material, su correcta instalación, medios auxiliares y demás costes asociados a los trabajos de suministro e instalación a realizar.

Por tanto, las actuaciones incluidas en este convenio, será el suministro e instalación de 1.000 m2 de pavimento deportivo para la reposición del dañado por las citadas inundaciones, incluyendo 135 metros lineales de rodapié.

Segunda. Obligaciones de las partes.

El coste estimado de las actuaciones referidas asciende a 87.000,00 € (I.V.A. incluido) según el Pliego Técnico aportado por el Ayuntamiento de Ampuero y serán financiadas por el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Ampuero en los siguientes términos:

- a) El Gobierno de Cantabria abonará las actuaciones con un máximo de 68.000,00 €. El Gobierno de Cantabria abonará las certificaciones emitidas por el contratista con un máximo de 68.000 €, con independencia de la baja de adjudicación que pudiera producirse en la licitación.
- b) El Ayuntamiento de Ampuero abonará, el resto del coste de las actuaciones.

Asimismo, corresponderá al Ayuntamiento de Ampuero:

- Determinar, ordenar y desarrollar los instrumentos, mecanismos y fórmulas de entre los que permita la legislación vigente y que garanticen la correcta finalización de los trabajos de suministro e instalación para el idóneo uso público de las instalaciones y el correcto funcionamiento de las mismas, garantizando de este modo la promoción de la práctica deportiva.

- Obtener todos los permisos y autorizaciones que fueran preceptivos para la realización del suministro del pavimento deportivo especial y los trabajos de instalación del mismo, así como para la puesta en funcionamiento de las instalaciones, la supervisión de la adecuada gestión posterior, bien directamente o mediante terceros, en ambos casos.

- Garantizar la efectiva utilización de los fondos aportados por el Gobierno de Cantabria para la ejecución del suministro e instalación del material mencionado.

- Hacer constar expresamente en todas las actuaciones de publicidad, comunicación y difusión relativas a la actuación referida (anuncios, carteles, actos públicos y demás soportes publicitarios) que la actuación cuenta con la colaboración del Gobierno de Cantabria, a través de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte y acreditarlo ante esta Consejería.

Por otra parte, al Gobierno de Cantabria, a través de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, le corresponde:

- Aportar a la financiación de la citada inversión, con cargo a la partida presupuestaria 2022.03.06.336A.611.01, la cantidad de 68.000,00 € en el ejercicio presupuestario 2022, previa justificación de la misma mediante las facturas y certificaciones correspondientes.

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



- El resto del coste de la inversión será asumido en todo caso por el Ayuntamiento de Ampuero con cargo a sus presupuestos.

Tercera. Forma de abono de las actuaciones financiadas.

Ambas partes se comprometen y obligan a abonar los importes que se deriven de este convenio, en función de las cuantías establecidas en la Cláusula segunda del presente convenio. Para ello, los firmantes del presente convenio deberán aportar los documentos contables o certificados de existencia de crédito.

El Gobierno de Cantabria abonará al Ayuntamiento de Ampuero la/-s certificación/-es emitida/-s por el contratista con un máximo de 68.000 euros, previa presentación a la Consejería de dicha/-s certificación/-es con la/-s correspondiente/-s factura/-s. A estos efectos, el Gobierno de Cantabria abonará la/-s primera/-s certificación/-es que se emitan, hasta el máximo de 68.000,00 €.

El pago se realizará de una sola vez, una vez presentada/-s a la Consejería por el Ayuntamiento de Ampuero la/-s factura/s, con su/-s correspondiente/-s certificación/-es, por importe de 68.000,00 €.

Las obligaciones económicas correspondientes a las aportaciones a realizar se reconocerán por la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, previa justificación de la realización de la actividad, por lo que el Ayuntamiento deberá presentar certificado del Interventor Municipal que acredite que los importes ya han sido abonados por el Ayuntamiento de Ampuero al contratista.

La parte de las actuaciones financiada por el Gobierno de Cantabria deberá estar concluida y certificada antes del 10 de diciembre de 2022, debiendo presentar el Ayuntamiento de Ampuero la documentación a la consejería dentro del mismo plazo, a efectos del reconocimiento de obligación y pago.

Cuarta. Ejecución de las actuaciones incluidas en el convenio.

El Ayuntamiento de Ampuero tramitará los expedientes de contratación necesarios para ello de conformidad con lo establecido en el artículo 116.5 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Quinta. Seguimiento y gestión del convenio.

A los efectos de asumir las facultades necesarias y de velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por cada una de las partes intervinientes y el desarrollo puntual de las

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



obligaciones contempladas, se creará una Comisión de Seguimiento del convenio formada por un representante de cada una de las partes firmantes, es decir, Gobierno de Cantabria y Ayuntamiento de Ampuero.

El régimen de funcionamiento de la Comisión se ajustará a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o legislación que en adelante le sustituya.

Sexta. Publicidad y señalización.

En cuantas publicaciones, comunicaciones y difusiones publicitarias se realicen relacionadas con las actuaciones cofinanciadas objeto del presente convenio, se incluirá una referencia a que las mismas han sido financiadas por los firmantes del mismo.

Séptima. Vigencia del convenio.

El presente convenio de colaboración tendrá vigencia desde su firma hasta el día 31 de diciembre de 2023, o bien hasta la ejecución efectiva del suministro e instalación de pavimento deportivo para la reposición del pavimento dañado del pabellón polideportivo municipal de Ampuero, si finalizase antes de esa fecha.

Sin perjuicio de ello, tal como se señala en la estipulación tercera, la ejecución de la parte del suministro financiado por el Gobierno de Cantabria debe estar concluida y certificada antes del 10 de diciembre de 2022.

El presente convenio no podrá ser objeto de prórroga.

Octava. Causas de extinción.

El presente convenio se extinguirá, además de por el cumplimiento o conclusión de todas las actuaciones contenidas en el mismo, por alguna de las siguientes causas de resolución:

- a) Por el transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes, del que quede la debida constancia en documento elaborado al efecto.
- c) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del presente convenio.
- d) Por el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228



Novena. Consecuencias aplicables en caso de incumplimiento.

En caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en este convenio por alguna de las partes, la otra deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula quinta, que decidirá sobre las actuaciones a llevar a cabo.

En el caso de persistir el incumplimiento se entenderá resuelto el convenio.

La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados.

En prueba de conformidad, ambas partes firman electrónicamente el presente documento.

Por el Ayuntamiento de Ampuero
EL ALCALDE,

Por el Gobierno de Cantabria
EL VICEPRESIDENTE Y CONSEJERO DE
UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y
DEPORTE,

Fdo.: Víctor Manuel Gutiérrez Rivas

Fdo. Pablo Zuloaga Martínez

Documento firmado electrónicamente el 11 de noviembre de 2022.

2022/8919

CVE-2022-8919

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO

CVE-2022-8923 *Orden IND/71/2022, de 16 de noviembre, por la que se establece la obligatoriedad de presentar los planes de labores mineros mediante el programa informático PLd (Plan de Labores digital).*

Una de las tareas regladas que competen a la Autoridad Minera, conforme determinan los artículos 18.2, 56.3 y 70.2 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y 31.2, 75 y 92 del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, es la confrontación de los planes de labores mineros que deben presentarse anualmente, correspondientes a las autorizaciones de explotación, permisos de investigación y concesiones de explotación mineras. El citado procedimiento consiste en la gestión, análisis, revisión, valoración y aprobación, en su caso, de los mencionados planes.

Este trabajo se ha venido realizando hasta la fecha con la presentación de los planes de labores en la forma dispuesta en la Orden IND/58/2006, de 15 de diciembre, mediante la utilización de una aplicación informática que consta de dos módulos, el primero de carácter externo, denominado "e-plam", y el segundo, de carácter interno, denominado "i-plam". Esta orden disponía como obligatorio el procedimiento hasta que se instaurase la Administración electrónica que aceptase el registro telemático y reconociera la firma digital. Una vez alcanzada esta situación y teniendo en cuenta la necesidad de mejorar la forma de presentación de los planes de labores y de dar una mayor utilidad a la información recogida en ellos, se ha considerado oportuno adoptar el programa informático PLd (Plan de Labores digital) elaborado por iniciativa del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, actualmente utilizado en las Comunidades Autónomas de Aragón, Castilla y León, Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Valencia, Islas Baleares, Murcia y Madrid.

A la vista de lo indicado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.8 del Estatuto de Autonomía para Cantabria, que atribuye a esta Comunidad Autónoma competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de régimen minero y energético, en el marco de la legislación básica del Estado, habiendo sido estas competencias transferidas por medio del Decreto 1903/1996, de 2 de agosto, y según lo establecido en el Decreto 99/1996, de 26 de septiembre, que regula el ejercicio de las competencias transferidas en dichas materias,

DISPONGO

Artículo único. Objeto.

1. Esta orden tiene por objeto establecer la obligatoriedad de presentar de forma telemática los planes de labores de los derechos mineros competencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el formato digital PLd (Plan de Labores digital), al que se accede a través del sitio web de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio del Gobierno de Cantabria.

2. A tal efecto, deberán introducirse los datos de la explotación o del permiso de investigación, generando finalmente un único fichero pdf, que ha de ser firmado electrónicamente por el director facultativo correspondiente y presentarse acompañado de una declaración responsable en la que el técnico firmante manifieste que posee la titulación exigida de acuerdo con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 117 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y que, de acuerdo con las atribuciones profesionales de su titulación, tiene la competencia

CVE-2022-8923

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

para elaborar planes de labores mineros, así como que no se encuentra inhabilitado, ni administrativa ni judicialmente, para el ejercicio de su actividad profesional, salvo que hayan sido visados por el correspondiente colegio profesional, en cuyo caso no ha de presentarse dicho documento.

3. Finalmente, la citada documentación habrá de ser remitida a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, presentándose en cualquiera de los registros electrónicos a que hace referencia el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Derogación

Queda derogada la Orden IND/58/2006, de 15 de diciembre, por la que se establece la obligatoriedad de presentar los planes de labores mineros en formato digital, acompañando una copia en formato papel, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria número 245, de 26 de diciembre de 2006.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Entrada en vigor

La presente Orden entrará en vigor, una vez publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, el 1 de enero de 2023.

Santander, 16 de noviembre de 2022.

El consejero de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio,
Francisco Javier López Marcano.

2022/8923

CVE-2022-8923

LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 228

MANCOMUNIDAD EL BRUSCO

CVE-2022-8910 *Aprobación inicial y exposición pública de la Ordenanza reguladora de la Gestión del Servicio de Recogida Domiciliaria de Residuos y su Transporte al Centro de Tratamiento de Residuos Urbanos de Meruelo.*

El Pleno de esta Mancomunidad de El Brusco, en sesión celebrada el día 16 de noviembre de 2022, acordó la aprobación provisional de la Ordenanza reguladora de la Gestión del Servicio de Recogida Domiciliaria de Residuos y su Transporte a Centro de Tratamiento de Residuos Urbanos de Meruelo de la Mancomunidad de Municipios de Argoños, Arnúero, Bareyo, Escalante, Liérganes y Ribamontán al Monte ("El Brusco").

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que los interesados puedan examinar el expediente en la sede de esta Mancomunidad, sita en edificio del Ayuntamiento de Argoños, Plaza de la Constitución, número 1, municipio Argoños, y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Asimismo, el texto de la modificación estará a disposición de los interesados en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de esta Mancomunidad [<http://elbrusco.sedelectronica.es>].

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

Argoños, 18 de noviembre de 2022.

El presidente,

Juan José Barrueta Peña Manso.

2022/8910

CVE-2022-8910