

# sumario

## 1.DISPOSICIONES GENERALES

- Ayuntamiento de Los Corrales de Buelna**  
**CVE-2017-11495** Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de Funcionamiento de las Escuelas Municipales Culturales. Pág. 102

## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- Ayuntamiento de Piélagos**  
**CVE-2017-11680** Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía. Pág. 107

### 2.3.OTROS

- Consejería de Educación, Cultura y Deporte**  
**CVE-2017-11585** Resolución de 22 de diciembre de 2017, por la que se somete a información pública el proyecto de Orden que establece las titulaciones específicas para el acceso a las listas de aspirantes a desempeñar puestos docentes en régimen de interinidad en centros docentes de la Consejería competente en materia de educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Pág. 108
- Ayuntamiento de Cartes**  
**CVE-2017-11673** Régimen de dedicación parcial y retributivo asignado al cargo de primer teniente de alcalde. Pág. 109

## 3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- Consejería de Presidencia y Justicia**  
**CVE-2017-11681** Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria del suministro de reposición software de las licencias VMWARE corporativas para el periodo 2018-2020. Objeto 2.2.50/17. Pág. 110
- Ayuntamiento de Colindres**  
**CVE-2017-11649** Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, del contrato del servicio de tareas organizativas, de asistencia y seguimiento educativo del Centro de Atención a la Infancia y Adolescencia. Expediente CON/33/2017. Pág. 112
- Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana**  
**CVE-2017-11676** Anuncio de licitación de la segunda enajenación, mediante subasta en procedimiento abierto, de parcelas urbanas de uso residencial en Maoño. Expediente 19/4105/2017. Pág. 114
- CVE-2017-11677** Anuncio de licitación, procedimiento negociado con publicidad, tramitación ordinaria, para la contratación del servicio de comunicación institucional y protocolo del Ayuntamiento. Expediente 11/4261/2017. Pág. 116
- Ayuntamiento de Val de San Vicente**  
**CVE-2017-11604** Anuncio de formalización del contrato de servicios de colaboración en la gestión y recaudación de los tributos locales y demás ingresos de derecho público del Ayuntamiento. Expediente 256/2017. Pág. 119

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### Mancomunidad de Municipios Sostenibles

- CVE-2017-11720** Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2017. Pág. 120  
**CVE-2017-11721** Exposición pública de la cuenta general de 2016. Pág. 121

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

#### Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación

- CVE-2017-11701** Orden MED/50/2017, de 22 de diciembre de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las ayudas a las asociaciones de ganaderos para el fomento de las razas autóctonas españolas para el año 2018. Pág. 122

#### Ayuntamiento de Torrelavega

- CVE-2017-11663** Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para viajes y dietas de deportistas y clubes durante la temporada 2016/2017. Expediente 2017/3529E. Pág. 132

- CVE-2017-11669** Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para actividades deportivas organizadas por las AMPAS de los colegios de primaria, institutos de enseñanza secundaria y colegios con niños con necesidades educativas especiales durante el curso 2016/2017. Expediente 2017/3525H. Pág. 148

- CVE-2017-11670** Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a la realización de actividades y eventos deportivos durante el ejercicio 2017. Expediente 2017/3527C. Pág. 166

- CVE-2017-11672** Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física durante la temporada 2016/2017. Expediente 2017/3526L. Pág. 183

## 7.OTROS ANUNCIOS

### 7.1.URBANISMO

#### Ayuntamiento de Molledo

- CVE-2017-11312** Información pública de solicitud de autorización para construcción de almacén de aperos en parcela 878, polígono 1, de Molledo. Pág. 201

#### Ayuntamiento de Ruate

- CVE-2017-11417** Información pública del expediente para la delimitación de la Unidad de Actuación de las parcelas 27 (A5), 27 (A6) y 28 del barrio de Gismana. Pág. 202

#### Ayuntamiento de Santander

- CVE-2017-11207** Información pública del proyecto de Convenio Urbanístico para el desarrollo urbanístico del Área Específica A.E. 22. Prisión Provincial. Pág. 203

#### Ayuntamiento de Soba

- CVE-2017-10796** Concesión de licencia de primera ocupación para construcción de vivienda unifamiliar en Astrana, 5. Expediente 65/2017. Pág. 204

### 7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

#### Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio

- CVE-2017-11657** Anuncio por el que se somete a información pública la admisión definitiva de la solicitud del permiso de investigación denominado YUSO, número 16665. Pág. 205

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**Demarcación de Costas en Cantabria**  
**CVE-2017-11159** Información pública de solicitud de autorización para la ocupación del dominio público marítimo terrestre, con el atraque del barco para el embarque y desembarque de pasajeros en la playa del Puntal de Laredo y en el Pasaje de Santoña por un periodo de cuatro años. Expediente AUT02/18/39/0004. Pág. 207

**Confederación Hidrográfica del Cantábrico**  
**CVE-2017-11121** Información pública del expediente de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,16 l/s de agua de la Riega de Cordancas en Cicera, término municipal de Peñarrubia, con destino a riego. Expediente A/39/11737. Pág. 208

**CVE-2017-11702** Información pública del Estudio de Impacto Ambiental de las alternativas planteadas para la sustitución de la EDAR existente de vuelta Ostrera y del Documento Técnico de la solución para la sustitución de la EDAR existente. Pág. 209

### 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**  
**CVE-2017-11647** Información pública del depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación de Joyeros, Relojeros y Plateros de Cantabria (AJOYECAN) en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos. Pág. 211

**CVE-2017-11648** Información pública del depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación Cantabra de Empresarios de Farmacia (ACEFAR) en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos. Pág. 212

**CVE-2017-11650** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Madera (remanentes, aserradores, almacenistas, etc), para el periodo 2014-2019. Pág. 213

**CVE-2017-11651** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica S.A., para el periodo 2014-2018. Pág. 264

**CVE-2017-11656** Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica S.A., para el periodo 2016-2018. Pág. 297

### 7.5. VARIOS

**Ayuntamiento de Molledo**  
**CVE-2017-11675** Aprobación inicial y exposición pública de la ampliación del Catálogo de Edificaciones en Suelo Rústico. Pág. 417

**Ayuntamiento de Santander**  
**CVE-2017-11641** Información pública de solicitud de licencias de obra y actividad para acondicionamiento de un local para bar-cafetería sin cocina ni salida de humos en la Avenida de Valdecilla 25, local 6. Expediente 339/17. Pág. 418

**Ayuntamiento de Soba**  
**CVE-2017-9395** Información pública de solicitud de licencia de actividad para granja escuela/centro de actividades agropecuarias en polígono 27, parcelas 43 y 49. Pág. 419

## 8. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2. OTROS ANUNCIOS

**Juzgado de Primera Instancia Nº 5 de Santander**  
**CVE-2017-11427** Notificación de sentencia 323/2017 en juicio verbal 316/2017. Pág. 420

**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 1 de Castro Urdiales**  
**CVE-2017-11163** Notificación de sentencia 51/2017 en procedimiento ordinario 291/2016. Pág. 421

# 1.DISPOSICIONES GENERALES

## AYUNTAMIENTO DE LOS CORRALES DE BUELNA

**CVE-2017-11495** *Aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de Funcionamiento de las Escuelas Municipales Culturales.*

Aprobado inicialmente por el Pleno, en la sesión plenaria ordinaria de 28 de septiembre de 2017, la modificación del Reglamento de funcionamiento de las Escuelas Municipales Culturales, tal y como consta en el expediente, y no habiendo sido formuladas alegaciones o reclamaciones por los interesados durante el período de exposición pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, ni por las Administraciones Estatal y Autonómica, de conformidad con el artículo 65.2, el acuerdo inicial queda elevado a definitivo y se expone al público el texto completo del Reglamento, entrando en vigor a los quince días hábiles de su publicación en el BOC:

### "REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ESCUELAS MUNICIPALES CULTURALES

#### Artículo 1º.- Denominación.

Se considerará Escuela Municipal Cultural el conjunto de medios humanos y materiales reunidos en un centro que tiene como finalidad general ofrecer una formación práctica en música, teatro, arte, folclore dirigida a los aficionados de cualquier edad, sin perjuicio de su función de orientación a estudios profesionales de quienes demuestren una especial vocación y aptitud.

La Escuela Municipal de Música es un servicio público que tiene como finalidad general ofrecer una formación práctica en música, dirigida a los aficionados de cualquier edad, sin perjuicio de su función de orientación a estudios profesionales de quienes demuestren una especial vocación y aptitud.

La Escuela Municipal de Teatro es un servicio público que tiene como finalidad general ofrecer una formación práctica fundamentalmente en interpretación y actuación teatral, dirigida a los aficionados de cualquier edad, sin perjuicio de que se aborden otras áreas como la escenografía, vestuario, dirección, etc.

La Escuela Municipal de Arte es un servicio público que tiene como finalidad general ofrecer una formación teórica y práctica fundamentalmente en diversas técnicas artísticas, así como en el proceso de creatividad, dirigida a los aficionados de cualquier edad.

La Escuela Municipal de Folclore es un servicio público que tiene como finalidad general ofrecer una formación práctica en diferentes modalidades típicas del folclore de la zona de Buelna y de otras zonas de Cantabria, dirigida a los aficionados de cualquier edad, sin perjuicio de sus funciones de protección y salvaguarda de nuestros bailes, instrumentos musicales, cantos, vestuario, etc., que forman parte de nuestro patrimonio cultural material e inmaterial y de complemento de los grupos de danzas y musicales del municipio.

#### Artículo 2º.- Participantes.

Podrán inscribirse en las Escuelas Municipales Culturales los aficionados de cualquier edad.

#### Artículo 3º.- Funcionamiento.

Para garantizar la calidad educativa en el cumplimiento de sus objetivos, la Escuela Municipal de Música deberá abarcar, como oferta básica, los siguientes ámbitos de actuación:

- Música y movimiento para niños.
- Práctica instrumental, sin límite de edad.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- Lenguaje musical, complementario a la práctica instrumental.
- Creación de pequeñas formaciones musicales.

La formación práctica en instrumento se podrá referir tanto a instrumentos propios de la música clásica, como de la "música moderna". En todo caso, la Escuela Municipal de Música realizará una oferta coherente de formación instrumental que posibilite la práctica de la música en grupo. Para garantizar la calidad educativa en el cumplimiento de sus objetivos, la Escuela Municipal de Teatro deberá abarcar, como oferta básica, los siguientes ámbitos de actuación:

- Expresión oral.
- Expresión corporal.
- Interpretación.

La formación práctica en interpretación deberá seguir un esquema evolutivo que permita una asimilación integral y gradual del desarrollo de los textos teatrales.

Para garantizar la calidad educativa en el cumplimiento de sus objetivos, la Escuela Municipal de Arte deberá abarcar, como oferta básica, los siguientes ámbitos de actuación:

- Técnicas de dibujo.
- Teoría del color.
- Realización de técnicas de acuarela y carboncillo.

La formación práctica deberá seguir un esquema evolutivo que permita una asimilación integral y gradual de las técnicas de dibujo y pintura.

Para garantizar la calidad educativa en el cumplimiento de sus objetivos, la Escuela Municipal de Folclore deberá abarcar, como oferta básica, las siguientes modalidades:

- Pandereta.
- Bailes tradicionales.
- Pitu montañés.
- Tambor.
- Canto montañés.

La formación práctica deberá seguir un esquema evolutivo que permita una asimilación integral y gradual de las modalidades del folclore, posibilitando la práctica de la música y del baile en grupo. Así mismo, la Escuela Municipal de Folclore prestará una especial atención al vestuario utilizado en las actuaciones públicas, difundiendo el típico vestuario del valle de Buena.

#### Artículo 4º.- Agrupaciones.

No se establece obligación específica de constituir agrupaciones (instrumentales o vocales, de actuación o de exposición).

#### Artículo 5º.- Grupos de edad.

No se establecen grupos de edad en la escuela municipal de música y en la escuela municipal de arte. En la escuela municipal de teatro y la escuela municipal de folclore se establecen al menos dos grupos de edad distinguiendo el infantil y el adulto.

#### Artículo 6º.- Inscripción.

Las matriculaciones en la Escuela de Música se realizarán en la sede de la escuela. El plazo de matriculación de alumnos será la segunda quincena de septiembre.

En caso de que por imposibilidad material espacial o personal, no pudiesen atenderse todas las solicitudes de acceso al servicio se formará una lista de espera, en la que se seguirá también el orden de inscripción para cubrir las bajas o vacantes que pudiesen producirse durante el curso.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Las matriculaciones en la Escuela Municipal de Arte se realizarán en la sede de la escuela; sin perjuicio de esto, el Ayuntamiento podrá facilitar o ceder otros locales a propuesta de la adjudicataria. El plazo de matriculación de alumnos será la segunda quincena de septiembre, sin perjuicio, de que, existiendo capacidad y disponibilidad, se puedan apuntar alumnos en otros períodos. En caso de que por imposibilidad material, espacial o personal, no pudiesen atenderse todas las solicitudes de acceso al servicio se formará una lista de espera, en la que se seguirá también el orden de inscripción para cubrir las bajas o vacantes que pudieran producirse durante el curso.

Las matriculaciones en la Escuela Municipal de Teatro se realizarán en la sede de la escuela; sin perjuicio de esto, el Ayuntamiento podrá facilitar o ceder otros locales a propuesta de la adjudicataria. El plazo de matriculación de alumnos será la segunda quincena de septiembre, sin perjuicio, de que, existiendo capacidad y disponibilidad, se puedan apuntar alumnos en otros períodos. En caso de que por imposibilidad material, espacial o personal, no pudiesen atenderse todas las solicitudes de acceso al servicio se formará una lista de espera, en la que se seguirá también el orden de inscripción para cubrir las bajas o vacantes que pudieran producirse durante el curso.

Las matriculaciones en la Escuela de Folclore se realizarán en la sede de la escuela. El plazo de matriculación de alumnos será la segunda quincena de septiembre.

En caso de que por imposibilidad material espacial o personal, no pudiesen atenderse todas las solicitudes de acceso al servicio se formará una lista de espera, en la que se seguirá también el orden de inscripción para cubrir las bajas o vacantes que pudieran producirse durante el curso.

#### Artículo 7º.- Profesorado.

El profesorado contratado de la Escuela Municipal de Música deberá estar en posesión de la titulación correspondiente al grado medio de música, y en aquellas especialidades de instrumentos para las que no exista titulación específica, deberán estar debidamente acreditados.

El profesorado contratado de la Escuela Municipal de Arte, en caso de tratarse de áreas de enseñanza no regladas, para las que no exista titulación específica, deberá estar debidamente acreditados.

El profesorado contratado de la Escuela Municipal de Teatro, en caso de tratarse de áreas de enseñanza no regladas, para las que no exista titulación específica, deberá estar debidamente acreditados.

El profesorado contratado de la Escuela Municipal de Folclore, en caso de tratarse de áreas de enseñanza no regladas, para las que no exista titulación específica, deberá estar debidamente acreditados.

#### Artículo 8º.- Calendario.

Las clases se iniciarán el primer fin de semana de octubre de cada año, y concluirán en el mes de junio.

En el caso de la escuela de música las clases se iniciarán el 1º de octubre de cada año y el curso tendrá idénticos descansos vacacionales que los señalados por la Consejería para los Centros de Educación Infantil y Primaria, concluyendo en la fecha fijada por dicho calendario, excepto las participaciones en actividades culturales programadas durante el curso.

Los horarios para las distintas escuelas serán:

Escuela de Música: El horario lectivo mínimo diario será de 15:15 a 20:00 horas, de lunes a viernes, y las actuaciones públicas y participación en certámenes de aficionados se realizará en los días y horas aprobados o propuestos por el Ayuntamiento, a propuesta del señor director/a de la escuela.

Escuela de Arte: El horario lectivo mínimo diario será de 15:30 a 17:30, los días lunes, martes, miércoles y jueves.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Escuela de Teatro: El horario lectivo mínimo será de 17:15 a 18:15 horas y de 19:30 a 21:00 horas los lunes y los miércoles.

Escuela de Folclore: El horario lectivo mínimo será de 18:00 a 21:00 horas, los días jueves y viernes.

El horario podrá ser modificado con el visto bueno del Ayuntamiento justificado por necesidades del servicio.

#### Artículo 9º.- Instalaciones.

El contratista no vendrá obligado a realizar obras e instalaciones, por estimarse suficientes para la ejecución del contrato los medios auxiliares aportados por el Ayuntamiento, los cuales, a la finalización del contrato, serán devueltos por el contratista en las mismas condiciones en que se recibieron, sin perjuicio del deterioro ordinario de los mismos por razón de su uso.

La Escuela Municipal de Música se ubicará en la calle Daoíz y Velarde, 3, sin perjuicio de eventuales cambios de ubicación.

La Escuela Municipal de Arte se ubicará en el edificio de la Casa de Cultura de La Pontanilla, sin perjuicio de eventuales cambios de ubicación.

La Escuela Municipal de Teatro se ubicará en el edificio del colegio José M.<sup>a</sup> Pereda, sin perjuicio de eventuales cambios de ubicación.

La escuela municipal de Folclore se ubicará en el edificio de la Casa de la Música "Doroteo López Reguero", en la calle san Cipriano, 3, sin perjuicio de eventuales cambios de ubicación.

Durante la ejecución del contrato, el Ayuntamiento mantendrá en condiciones de uso los locales mencionados.

#### Artículo 10º.- Cuota de inscripción.

Los que se matriculen en la escuela abonarán al concesionario del servicio las tarifas fijadas en el pliego por el Ayuntamiento o las menores fijadas por el concesionario que se recaudarán en concepto de precio privado.

#### Artículo 11º.- Seguimiento.

El concesionario de la gestión del servicio público de las escuelas culturales tendrá las siguientes obligaciones:

En todo lo relativo a derechos y cumplimiento de obligaciones, incidencias, modificaciones contractuales, extinción y liquidación del contrato, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de contratación, y en las correspondientes disposiciones del Reglamento de Servicio de las Corporaciones Locales.

Sin perjuicio de lo anterior el contratista quedará obligado, con respecto al personal que emplee en la ejecución de los trabajos, al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral y social, así como a las que puedan promulgarse durante la ejecución del contrato, y asumirá las siguientes obligaciones:

— La gestión de las actividades administrativas de la Escuela objeto del contrato, de acuerdo con las directrices del Ayuntamiento".

— Observar un cuidado diligente sobre las instalaciones facilitadas por el Ayuntamiento.

— Participar en las experiencias culturales que tradicionalmente vienen realizándose por el Ayuntamiento en colaboración con la escuela y que financie este, estableciendo la adecuada coordinación para no perturbar el normal funcionamiento y programación de la escuela.

— Dos veces al año, después de Navidad y a final de curso, el adjudicatario presentará la documentación siguiente a los responsables del seguimiento del contrato:

- Documentación referente a los alumnos matriculados.
- Documentación sobre el personal educativo.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- Memoria de la gestión económica realizada durante el correspondiente periodo.
- Memoria de actividades o informe sobre las actividades realizadas.
- La observación de la normativa vigente en materia laboral, social y tributaria y, en especial, el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación del personal integrado en la gestión el servicio.

Artículo 12º.- Retribución del concesionario.

El régimen de pagos al contratista será el siguiente:

- Régimen ordinario en materia contractual previa presentación de factura.
- El precio se abonará por mensualidades vencidas, previa justificación por los encargados de la supervisión del contrato de que los servicios objeto del contrato se han prestado satisfactoriamente, sin perjuicio de que el adjudicatario deba garantizar su correlativa obligación, por el período comprendido entre la fecha de la formalización del contrato y la de su finalización.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá establecer un plazo diferente de facturación de común acuerdo entre el adjudicatario y el Ayuntamiento.

— Usuarios. Las aportaciones de los usuarios serán en concepto de precio privado; el Ayuntamiento no recaudará ninguno de estos precios pero deberán contar con el visto bueno del Ayuntamiento.

— Aportación económica del Ayuntamiento. El concesionario del servicio percibirá del Ayuntamiento el importe del contrato de acuerdo a las cláusulas del pliego de cláusulas administrativas particulares y la oferta del adjudicatario.

El Ayuntamiento no se compromete a gestionar subvenciones ante otras administraciones, empresas o particulares para obtener el total o parte de dicha diferencia.

- Canon a satisfacer por el concesionario. No se establece.

#### DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, por remisión de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la misma.

Contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria con sede en Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los Corrales de Buelna, 21 de diciembre de 2017.

La alcaldesa,

Josefa González Fernández.

2017/11495

CVE-2017-11495



## 2.AUTORIDADES Y PERSONAL

### 2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

#### AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS

**CVE-2017-11680** *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía.*

Por Decreto de 26 de diciembre de 2017, se ha resuelto delegar, desde el día 27 de diciembre al 28 de diciembre de 2017, ambos inclusive, en el primer teniente de alcalde don Alfredo Rodríguez Otero, el conjunto de atribuciones que legalmente corresponden a esta Alcaldía.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 44-2 y 47-2 del Real Decreto 2568/1986.

Piélagos, 26 de diciembre de 2017.

La alcaldesa,

Verónica Samperio Mazorra.

2017/11680

## 2.3. OTROS

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

**CVE-2017-11585** *Resolución de 22 de diciembre de 2017, por la que se somete a información pública el proyecto de Orden que establece las titulaciones específicas para el acceso a las listas de aspirantes a desempeñar puestos docentes en régimen de interinidad en centros docentes de la Consejería competente en materia de educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

De conformidad con lo previsto en los artículos 129.5 y 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con los artículos 117 ter b) y 119.3 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el consejero de Educación, Cultura y Deporte,

#### RESUELVE

Someter al trámite de información pública, por un período de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la fecha de publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de Cantabria, el proyecto de Orden que establece las titulaciones específicas para el acceso a las listas de aspirantes a desempeñar puestos docentes en régimen de interinidad en centros docentes de la Consejería competente en materia de educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El texto completo del citado proyecto puede ser consultado en la Dirección General de Personal Docente y Ordenación Académica (calle Vargas, 53, 8ª Planta - 39010 Santander), y en el portal educativo de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte ([www.educantabria.es](http://www.educantabria.es)).

Dentro del plazo señalado, cualquier interesado podrá formular por escrito las alegaciones u observaciones que considere oportunas respecto al contenido del proyecto mencionado.

Las alegaciones u observaciones se dirigirán a la Dirección General de Personal Docente y Ordenación Académica y podrán presentarse en el Registro de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte (calle Vargas, 53 - 7.ª planta, Santander 39010), en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2017.  
El consejero de Educación, Cultura y Deporte,  
Francisco Javier Fernández Mañanes.

2017/11585

## AYUNTAMIENTO DE CARTES

**CVE-2017-11673** *Régimen de dedicación parcial y retributivo asignado al cargo de primer teniente de alcalde.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, a continuación se reproduce íntegramente la parte dispositiva del acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en la sesión celebrada el 27 de noviembre de 2017, sobre el régimen de dedicación parcial y retribuciones asignados al cargo de Primer Teniente de Alcalde:

"PRIMERO.- Con efectos del día 1 de noviembre de 2017, el cargo de Primer Teniente de Alcalde de la Corporación Municipal de Cartes se desempeñará en régimen de dedicación parcial mínima del 90 por 100 de la jornada laboral. En atención al grado de responsabilidad del cargo y a su régimen de dedicación y de jornada, la cuantía anual de la retribución bruta se fija en veintiún mil euros (21.000,00 €), que se distribuirán en doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, con cargo a la aplicación presupuestaria 9120.10000 del vigente Presupuesto General. El titular de este cargo será dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social asumiendo la Corporación el pago de las cuotas empresariales que correspondan.

La retribución se incrementará anualmente en los términos que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración Local.

SEGUNDO.- Publicar íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia y fijar en el tablón de anuncios de la Corporación el presente acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local".

Cartes, 19 de diciembre de 2017.

El alcalde,

Agustín Molleda Gutiérrez.

2017/11673

## 3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

#### SERVICIO DE CONTRATACIÓN Y COMPRAS

**CVE-2017-11681** *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria del suministro de reposición software de las licencias VMWARE corporativas para el periodo 2018-2020. Objeto 2.2.50/17.*

Consejería: Presidencia y Justicia.

Objeto: 2.2.50/17.

CPV (Referencia de nomenclatura): 48781000-6.

Presupuesto base de licitación:

- Importe neto: 400.000,00 €.
- Importe total: 484.000,00 € (IVA incluido).

Valor estimado del contrato: 400.000,00 euros.

Plazo de ejecución: Hasta el 30 de junio de 2020.

Prórroga del contrato: No tiene.

Admisibilidad de variantes o mejoras: No se admiten de conformidad con la cláusula B) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Requisitos específicos del contratista: Solvencia económica, financiera o técnica: Lo señalado en la cláusula K) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Garantía provisional: Dispensada.

Criterios de adjudicación: El precio como único criterio conforme determina la cláusula M) del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Presentación de ofertas: En el Servicio de Contratación y Compras de la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria, calle Peña Herbosa, 29, 39003 -Santander (Teléfono: 942 207 122, Fax: 942 207 162), hasta las 13:00 horas del día 5 de febrero de 2018.

Cuando la documentación se envíe por correo, deberá realizarse dentro del mismo plazo y hora indicados en el párrafo anterior, debiendo el empresario justificar la fecha y hora de imposición del envío en la oficina de Correos y anunciar al órgano de contratación la remisión de la oferta mediante télex, fax o telegrama en el mismo día.

Obtención documentación: El pliego de condiciones y demás documentación del contrato se encuentra de manifiesto a disposición de los licitadores en Internet: <https://contrataciondelestado.es> y en el Servicio indicado en el apartado anterior.

Apertura de plicas: El procedimiento de licitación se desarrollará de conformidad con lo establecido en las cláusulas número 6 y 7 del pliego de cláusulas administrativas particulares, notificándose la apertura de las proposiciones a los licitadores presentados en internet: <http://www.cantabria.es> (Calendario Mesas de Contratación).

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Modelo de proposición y documentación que deben de presentar los licitadores: La señalada en la cláusula número 4 del pliego de cláusulas administrativas particulares en lo referente a los sobres A y B.

Además del sobre "A" deberán presentar tantos sobres "B" como fases se especifiquen en la cláusula L) del cuadro de características específicas del contrato.

Remisión al Diario Oficial de la Unión Europea: Con fecha 27 de diciembre de 2017 se remite el anuncio para su publicación.

Santander, 22 de diciembre de 2017.  
El consejero de Presidencia y Justicia,  
P.D. la secretaria general (Resolución 18 de junio de 2008),  
Noelia García Martínez.

2017/11681

## AYUNTAMIENTO DE COLINDRES

**CVE-2017-11649** *Anuncio de licitación, procedimiento abierto, tramitación ordinaria, del contrato del servicio de tareas organizativas, de asistencia y seguimiento educativo del Centro de Atención a la Infancia y Adolescencia. Expediente CON/33/2017.*

1.- Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Colindres.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Número del expediente: CON/33/2017.

2.- Objeto del contrato.

- a) Tipo de contrato: Contrato de servicios.
- b) Descripción del objeto del contrato: Tareas organizativas, de asistencia y seguimiento educativo del Centro de Atención a la Infancia y la Adolescencia de Colindres.
- c) Lugar de ejecución: Término municipal de Colindres.
- d) Plazo de ejecución: Será de un año, con posibilidad de prórroga por un año más.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento y forma: Abierto con varios criterios de adjudicación.

4.- Tipo de licitación: 40.000,00 euros/anuales (21% IVA incluido).

5.- Garantía provisional: No se exige.

6.- Garantía definitiva: 5% del importe de adjudicación.

7.- Obtención de documentación e información.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Colindres.
- b) Domicilio: Alameda del Ayuntamiento, 1.
- c) Localidad y código postal: 39750, Colindres (Cantabria).
- d) Teléfono: 942 674 000.
- e) Telefax: 942 674 588.
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

8.- Requisitos específicos del contratista:

- a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Según lo establecido en la cláusula 14.1 F) del PCAP.

9.- Presentación de las ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

b) Horario de presentación: De 8:00 a 14:30 horas, de lunes a jueves, y de 8:00 a 14:00 horas el viernes.

c) Documentación a presentar: La que se establece en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

d) Lugar de presentación:

Entidad: Registro General del Ayuntamiento de Colindres.

Domicilio: Alameda del Ayuntamiento, 1.

Localidad y código postal: 39750 Colindres (Cantabria).

e) Admisión de variantes: No está permitida.

10.- Apertura de las ofertas:

a) Entidad: Ayuntamiento de Colindres.

b) Domicilio: Alameda del Ayuntamiento, 1.

c) Localidad: 39750, Colindres (Cantabria).

d) Fecha y hora: Se celebrará en la fecha señalada en el perfil del contratante, fecha y hora que se comunicarán a los licitadores mediante fax.

11.- Gastos de anuncios: Por cuenta del adjudicatario, hasta un máximo de 800,00 euros.

12.- Publicidad de los PCAP y PTPP y demás documentación: Los pliegos de cláusulas administrativas particulares, los pliegos de prescripciones técnicas particulares y demás documentación se pueden obtener en el perfil del contratante, en la dirección [www.contrataciondeles-tado.es](http://www.contrataciondeles-tado.es) y [www.colindres.es](http://www.colindres.es).

Colindres, 21 de diciembre de 2017.

El alcalde,

Javier Incera Goyenechea.

2017/11649

## AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

**CVE-2017-11676** *Anuncio de licitación de la segunda enajenación, mediante subasta en procedimiento abierto, de parcelas urbanas de uso residencial en Maoño. Expediente 19/4105/2017.*

Por Resolución de la Alcaldía, con asistencia de la Junta de Gobierno, adoptada el día 22 de diciembre de 2017, se ha aprobado el pliego de cláusulas administrativas que ha de regir en la segunda enajenación, mediante subasta, de parcelas urbanas de uso residencial en Maoño (lotes A, B, C y D).

Asimismo, se anuncia su convocatoria mediante procedimiento abierto, y tramitación ordinaria.

Contra la anterior Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse:

1.- Potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que adoptó el acuerdo o Resolución que se publica, en el plazo de un mes que se computará desde el día siguiente a la recepción del acuerdo.

Si interpone recurso de reposición, contra su Resolución expresa podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de la Resolución expresa del recurso potestativo de reposición o en el plazo de seis meses a contar desde el siguiente a aquel en el que dicho recurso deba entenderse presuntamente desestimado.

2.- Se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente acuerdo.

3.- También podrá interponerse cualquier otra reclamación admitida en derecho en defensa de sus intereses.

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, Cantabria.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Secretaría (1ª planta).

2) Domicilio: Plaza Cantabria, 1.

3) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.

4) Teléfono: 942 580 001.

5) Telefax: 942 581 548.

6) Correo electrónico: [contratacion@aytobezana.com](mailto:contratacion@aytobezana.com)

7) Dirección del perfil del contratante: <http://contrataciondelestado.es/>

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: 4 meses siguientes a la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de Cantabria. Si el último día recayese en sábado, domingo o festivo, se contará como fecha límite el siguiente hábil (documentación en <http://contrataciondelestado.es/> buscando licitación por número de expediente).

9) Número de expediente: 19/4105/2017.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Privado.

b) Descripción: Segunda enajenación, mediante subasta en procedimiento abierto, de parcelas urbanas de uso residencial en Maoño (lotes A, B, C y D).



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: No.
- d) Lugar de ejecución/entrega: Santa Cruz de Bezana.
- e) Establecimiento de un acuerdo marco: No.
- f) Sistema dinámico de adquisición: No.
  
- 3. Tramitación y procedimiento:
  - a) Tramitación: Ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Subasta electrónica: No.
  - d) Criterios de adjudicación: Apartados 5 y 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas.
  
- 4. Tipos mínimos de licitación (impuestos excluidos):
  - a) Lote A: 80.000,00 euros.
  - b) Lote B: 75.000,00 euros.
  - c) Lote C: 80.000,00 euros.
  - d) Lote D: 75.000,00 euros.
  
- 5. Garantías exigidas:
  - a) Provisional: 5% del importe de cada lote al que se adopte.
  
- 6. Requisitos específicos del licitador:
  - a) Apartado 8 del Pliego de Cláusulas Administrativas.
  
- 7. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:
  - a) Cuatro meses siguientes a la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de Cantabria. Si el último día recayese en sábado, domingo o festivo, se contará como fecha para la presentación de plicas el siguiente hábil.
  - b) Modalidad de presentación: En sobres firmados y cerrados.
  - c) Lugar de presentación:
    - 1) Dependencia: Registro General del Ayuntamiento (1ª planta).
    - 2) Horario: de 9:00 a 14:00 horas.
    - 3) Domicilio: Plaza Cantabria, 1.
    - 4) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.
  - d) Número previsto de empresas a las que se pretenda invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): No.
  
- 8. Apertura de ofertas:
  - a) Descripción: Apertura pública de sobre B.
  - b) Dirección: Plaza Cantabria, 1.
  - c) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.
  - d) Fecha y hora: Se comunicará a los licitadores.
  
- 9. Gastos de publicidad, escritura, copias y demás gastos que origine el concurso: Serán por cuenta del adjudicatario.

Santa Cruz de Bezana, 26 de diciembre de 2017.

El alcalde,  
Pablo Zuloaga Martínez.

2017/11676

CVE-2017-11676

## AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

**CVE-2017-11677** *Anuncio de licitación, procedimiento negociado con publicidad, tramitación ordinaria, para la contratación del servicio de comunicación institucional y protocolo del Ayuntamiento. Expediente 11/4261/2017.*

Por Resolución de la Alcaldía adoptada el día 22 de diciembre de 2017, con la asistencia de la Junta de Gobierno, se ha aprobado el pliego de cláusulas administrativas y pliego de prescripciones técnicas que han de regir la contratación del servicio de comunicación institucional y protocolo del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana.

Asimismo, se anuncia su convocatoria mediante procedimiento negociado con publicidad y tramitación ordinaria.

Contra la anterior Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse:

1.- Potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que adoptó el acuerdo o Resolución que se publica, en el plazo de un mes que se computará desde el día siguiente a la recepción del acuerdo.

Si interpone recurso de reposición, contra su Resolución expresa podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la notificación de la Resolución expresa del recurso potestativo de reposición o en el plazo de seis meses a contar desde el siguiente a aquel en el que dicho recurso deba entenderse presuntamente desestimado.

2.- Se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente acuerdo.

3.- También podrá interponerse cualquier otra reclamación admitida en derecho en defensa de sus intereses.

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana, Cantabria.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

c) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Secretaría (1ª planta).

2) Domicilio: Plaza Cantabria, 1.

3) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.

4) Teléfono: 942 580 001.

5) Telefax: 942 581 548.

6) Correo electrónico: [contratacion@aytobezana.com](mailto:contratacion@aytobezana.com)

7) Dirección del perfil del contratante: <http://contrataciondelestado.es/>

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: quince días naturales siguientes a la recepción de la invitación a presentar oferta. Si el último día recayese en sábado, domingo o festivo, se contará el siguiente hábil.

9) Número de expediente: 11/4261/2017.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Servicios.

b) Descripción: Comunicación institucional y protocolo del Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: No.
- d) Lugar de ejecución/entrega: Municipio de Santa Cruz de Bezana.
- e) Plazo de ejecución/entrega: Un año desde la formalización del contrato (no antes del 1 de enero de 2018).
- f) Admisión de prórroga: Sí, un año.
- g) Establecimiento de un acuerdo marco: No.
- h) Sistema dinámico de adquisición: No.
- i) CPV (Referencia de Nomenclatura): 79340000-9.

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado con publicidad.
- c) Subasta electrónica: No.
- d) Criterios de adjudicación: Anexo V del Pliego de Cláusulas Administrativas.

4. Valor estimado del contrato (IVA excluido): 39.669,42 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

- a) Importe neto 19.834,71 euros. Importe total 24.000,00 euros.

6. Garantías exigidas:

- a) Provisional (importe): No precisa.
- b) Definitiva: 5% del presupuesto de adjudicación.

7. Requisitos específicos del contratista:

- a) Clasificación (grupo, subgrupo y categoría): No exigible.
- b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Anexos II-A y III del pliego de cláusulas administrativas.
- c) Otros requisitos específicos: Registro en la Plataforma de Contratación del Sector Público (<http://contrataciondelestado.es/>).
- d) Contratos reservados: No.

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

- a) Solicitudes de participación: Diez días naturales siguientes a la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de Cantabria. Si el último día recayese en sábado, domingo o festivo, se contará como fecha para la presentación de plicas el siguiente hábil.
- b) Presentación de ofertas: Quince días naturales siguientes a la recepción de la invitación a presentar oferta. Si el último día recayese en sábado, domingo o festivo, se contará como fecha para la presentación de plicas el siguiente hábil.
- c) Modalidad de presentación: En sobres firmados y cerrados. En cada sobre debe constar la documentación que corresponda en formato papel y en soporte electrónico CD, DVD u otros, en ficheros pdf.
- d) Lugar de presentación:
  - 1) Dependencia: Registro General del Ayuntamiento (1ª planta).
  - 2) Domicilio: Plaza Cantabria, 1.
  - 3) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

e) Número previsto de empresas a las que se pretenda invitar a presentar ofertas (procedimiento restringido): No.

f) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Hasta la adjudicación.

9. Apertura de ofertas:

a) Descripción: Apertura pública de sobre B.

b) Dirección: Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana. Plaza Cantabria, 1.

c) Localidad y código postal: Santa Cruz de Bezana, 39100.

d) Fecha y hora: Se comunicará a los licitadores a través de la Plataforma de Contratación del Estado.

10. Gastos de publicidad: Serán por cuenta del adjudicatario hasta un máximo de 1.500 euros.

11. Fecha del envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea": No.

12. Otras informaciones: Plazo de garantía de 2 meses desde la facturación del último servicio.

Santa Cruz de Bezana, 26 de diciembre de 2017.

El alcalde,

Pablo Zuloaga Martínez.

2017/11677

CVE-2017-11677

## AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

**CVE-2017-11604** *Anuncio de formalización del contrato de servicios de colaboración en la gestión y recaudación de los tributos locales y demás ingresos de derecho público del Ayuntamiento. Expediente 256/2017.*

A los efectos previstos en el artículo 154 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se hace pública la formalización del contrato de importe superior a 100.000,00 euros a continuación:

1. Entidad adjudicadora:
    - a) Organismo: Ayuntamiento de Val de San Vicente.
    - b) Número de expediente: 256/2017.
  2. Objeto del contrato:
    - a) Tipo: Contrato de servicios.
    - b) Descripción: Servicios de colaboración en la gestión y recaudación con los tributos locales y demás ingresos de derecho público del Ayuntamiento de Val de San Vicente.
    - c) Lugar de ejecución/entrega:
      - 1) Domicilio: Val de San Vicente.
    - d) Plazo de ejecución/entrega: 2 años (cabe prórroga anual por dos años más exclusivamente).
  3. Tramitación y procedimiento:
    - a) Tramitación: Ordinaria.
    - b) Procedimiento: Abierto.
    - c) Criterios de adjudicación: El precio más bajo conforme se dispone en la cláusula 9º del pliego de cláusulas administrativas particulares.
  4. Valor estimado del contrato: 135.000,00 €.
  5. Presupuesto base de licitación anual:
    - a) Importe neto: 33.700,00 €. Importe total con IVA: 40.777,00 €.La retribución será variable según lo establecido en la cláusula cuarta del pliego de cláusulas administrativas particulares.
  6. Adjudicación del contrato: Fecha: 16/10/2017.
    - a) Contratista: SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S. L.U. - CIF B96067400.
    - b) Importe de adjudicación sin IVA:
      - RECAUDACIÓN EN PERÍODO VOLUNTARIO: 2,13%, mas el IVA correspondiente.
      - RECAUDACIÓN EJECUTIVA: 30%, mas el IVA correspondiente.
  - 7 Formalización del contrato:
    - a) Fecha: 30/11/2017.
    - b) Contratista: SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S. L.U. - CIF B96067400.
- Lo que se firma.

Pesués, 15 de diciembre de 2017.  
El alcalde,  
Roberto Escobedo Quintana.

## 4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

### 4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

#### MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SOSTENIBLES

**CVE-2017-11720** *Aprobación inicial y exposición pública del presupuesto general de 2017.*

En la Intervención de esta Mancomunidad de Municipios Sostenibles de Cantabria y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el presupuesto general para el ejercicio de 2017, aprobado inicialmente por la Asamblea, en sesión celebrada el día 27 de diciembre de 2017. Durante el plazo de quince días hábiles a partir del siguiente a la de publicación de este anuncio en el BOC, los interesados que estén legitimados podrán presentar reclamaciones. Si finalizado dicho plazo no se produjese ninguna reclamación, el presupuesto general de 2017 se entenderá definitivamente aprobado.

Santoña, 27 de diciembre de 2017.

El presidente,

Felipe Lavín Gutiérrez.

2017/11720

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SOSTENIBLES

**CVE-2017-11721** *Exposición pública de la cuenta general de 2016.*

Formulada y rendida la cuenta general del ejercicio 2016 y dictaminada favorablemente, en sesión celebrada el 27 de diciembre de 2017. De conformidad con lo dispuesto en el R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone la misma al público con sus justificantes, por plazo de quince días hábiles a partir de la publicación de este anuncio en el BOC, durante los cuales y ocho días más, podrán los interesados examinar y formular por escrito cuantos reparos y observaciones consideren de razón.

Santoña, 27 de diciembre de 2017.

El presidente,

Felipe Lavín Gutiérrez.

2017/11721

## 6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

### CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**CVE-2017-11701** *Orden MED/50/2017, de 22 de diciembre de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan las ayudas a las asociaciones de ganaderos para el fomento de las razas autóctonas españolas para el año 2018.*

En el marco de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, modificada por la Ley 15/2014, de 18 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma de reforma administrativa, la Ley 10/2006, de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, así como del RD 1625/2011, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento de las razas autóctonas españolas, y en uso de las competencias atribuidas en el artículo 33.f) de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y artículo 23 de la Ley 10/2006, de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria, por medio de la presente orden se convocan las ayudas a las asociaciones de ganaderos para el fomento de las razas autóctonas españolas, de acuerdo con el siguiente contenido,

#### CONVOCATORIA

##### Artículo 1.- Objeto y finalidad.

1. La presente Orden tiene por objeto la convocatoria de las ayudas destinadas al fomento de las razas autóctonas españolas para 2018, de conformidad con las bases reguladoras del Real Decreto 1625/2011, de 14 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» N.º 295), modificado por el Real Decreto 181/2015, de 13 de marzo («Boletín Oficial del Estado» N.º 63).

2. Estas ayudas se ajustan a lo dispuesto en el Reglamento (UE) n.º 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda en los sectores agrícola y forestal y en zonas rurales compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea núm. 193, de 1 de julio de 2014, páginas 1 a 75, y estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2020.

##### Artículo 2.- Financiación.

La financiación del gasto que supone la concesión de estas ayudas, se realizará en el ejercicio 2018 con cargo a las disponibilidades de las aplicaciones presupuestarias: 05.03.412 B.482 y 05.03.412 B.784 con un importe total máximo de ciento veinte mil euros (120.000 €) y diez mil euros (10.000 €) respectivamente. Este importe estará cofinanciado con fondos que proceden de los Presupuestos Generales del Estado.

La concesión de las ayudas quedará condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el ejercicio 2018.

##### Artículo 3.- Actuaciones objeto de subvención y cuantía de las mismas.

1. Las ayudas podrán concederse a las actividades emprendidas o realizadas con posterioridad a la presentación de la solicitud, conforme a la correspondiente convocatoria.

2. Las actividades subvencionables, a realizar por las entidades beneficiarias, serán:



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

a) Creación o mantenimiento de libros genealógicos incluida la calificación morfológica. Los conceptos subvencionables serán los gastos derivados de dicha actividad, incluidos los del local u oficinas, ordenadores y material informático y su mantenimiento o actualización, adquisición de material de oficina no inventariable y contratación y gastos de personal técnico y administrativo.

El porcentaje máximo de la ayuda es del 100 por cien, de acuerdo con el artículo 27.1.a) del Reglamento (CE) n.º 702/2014, de la Comisión, de 2 de junio de 2014.

b) Pruebas destinadas a determinar la calidad genética o el rendimiento del ganado. Las que se deriven del desarrollo del programa de mejora oficialmente reconocido para la raza, en el que se recogerán las actividades destinadas a la conservación in situ de la misma, así como la creación y mantenimiento de bancos de germoplasma en centros autorizados oficialmente y las pruebas destinadas a determinar la calidad genética o el rendimiento del ganado. Las ayudas irán encaminadas a sufragar los gastos relativos a la implantación y desarrollo de los programas de mejora oficialmente aprobados y los controles de rendimientos para la realización de las evaluaciones genéticas de los animales y los programas de difusión de la mejora.

El porcentaje máximo de la ayuda es del 70 por cien, de acuerdo con el artículo 27.1.b) del Reglamento (CE) n.º 702/2014, de la Comisión, de 2 de junio de 2014.

3. No obstante, la cuantía total de la subvención, que se destinará a financiar los costes que ocasione la realización de las actuaciones previstas en este Artículo, con fondos de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria, no podrá superar un máximo de 60.000 euros por raza y anualidad, según el artículo 7 del Real Decreto 1625/2011, de 14 de noviembre.

4. Asimismo, la cuantía de la subvención no podrá superar ni el coste total de la actividad objeto de la subvención, ni los límites establecidos en cada caso en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 27 del Reglamento (UE) n.º 702/2014 de la Comisión de 25 de junio de 2014, sin perjuicio de límites más estrictos previstos para cada año en la respectiva convocatoria. Estas ayudas no se acumularán con ninguna ayuda de "minimis" correspondiente a los mismos costes subvencionables si dicha acumulación da lugar a una intensidad o importe de la ayuda superior al citado límite.

El impuesto sobre el valor añadido (IVA) no será subvencionable, salvo cuando no sea recuperable para el beneficiario.

#### Artículo 4.- Criterios de valoración.

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones previstas en esta orden será el de concurrencia competitiva, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Solicitudes de las asociaciones de segundo grado que agrupen a asociaciones de criadores de animales de razas puras en peligro de extinción: 3 Artículos.

b) Solicitudes de asociaciones que gestionan razas autóctonas en peligro de extinción: 2 Artículos.

c) Capacidad de la organización o asociación de criadores para desarrollar las actuaciones a financiar, especialmente las actividades relacionadas con el programa de mejora, con la mayor eficacia, eficiencia y economía de medios personales y materiales, teniendo en cuenta los censos y explotaciones: 1 Artículo.

d) Solicitudes de asociaciones con censos inferiores a dos mil animales: 4 Artículos.

e) Solicitudes de asociaciones con censos superiores a dos mil animales: 2 Artículos.

No obstante lo anterior, si las disponibilidades presupuestarias fueran insuficientes para atender el importe total de las solicitudes, la Administración concedente podrá efectuar un prorrateo del importe a conceder entre las mismas en función de la puntuación.

#### Artículo 5.- Beneficiarios, requisitos y obligaciones.

1. Podrán ser beneficiarios de las ayudas convocadas por la presente orden, las asociaciones de criadores de las diferentes especies reconocidas mediante Decreto 14/1994, de 28 de

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

abril, por el que se regula el reconocimiento oficial, por parte de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, de las organizaciones y asociaciones de criadores de animales de raza que lleven o creen libros genealógicos, que al 31 de diciembre de 2016 son las siguientes:

- a) Bovinas de aptitud láctea: Pasiega.
- b) Bovinas de aptitud cárnica: Monchina.
- c) Equinas: Hispano-Bretona y Monchina.

2. Para poder beneficiarse de estas ayudas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Carecer de ánimo de lucro.
- b) Estar oficialmente reconocidas para la gestión del Libro o Libros Genealógicos de la raza o razas autóctonas españolas, por la comunidad autónoma correspondiente.

- c) En el caso de que existan varias asociaciones reconocidas para una misma raza, ya sea en la misma comunidad autónoma o en distintas comunidades autónomas, deberán estar integradas en una única asociación de segundo grado, según establece el artículo 13.1 del Real Decreto 2129/2008, de 26 de diciembre, por el que se establece el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas, para poder acceder a estas ayudas, debiendo ser dicha asociación de segundo grado la solicitante de las ayudas.

- d) Cumplir los requisitos exigidos por los artículos 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- e) Cumplir con las obligaciones previstas en el artículo 11 del Real Decreto 2129/2008, de 26 de diciembre.

- f) Tener la condición de PYME de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2 y anexo I del Reglamento (UE) n.º 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014.

- g) No tener la consideración de empresa en crisis, de acuerdo con el artículo 2.14 del Reglamento (UE) n.º 702/2014, de la Comisión, de 25 de junio de 2014, y según se define la empresa en crisis en las directrices comunitarias sobre ayudas estatales de salvamento y de reestructuración de empresas en crisis, de acuerdo con las Directrices sobre ayudas estatales de salvamento y de reestructuración de empresas no financieras en crisis (Comunicación 2014/C 249/01, de la Comisión, de 31 de julio de 2014).

- h) No estar sujetos a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado interior.

Asimismo, los requisitos previstos en las letras d), f), g) y h, también deberán ser cumplidos por las explotaciones ganaderas en que se lleven a cabo las actividades subvencionables.

3. Son obligaciones de los beneficiarios, todas las establecidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el 13 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y en particular:

- a) Realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamente la concesión de la subvención en la forma y plazo establecidos.

- b) Justificar ante la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, la realización de las actividades conforme a lo dispuesto en el Artículo 9, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que se determinen para la concesión o disfrute de la ayuda.

- c) Facilitar toda la información requerida y someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por la entidad concedente y las de comprobación y control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Tribunal de Cuentas u otros órganos competentes, sin perjuicio de lo establecido en la normativa en materia de protección de datos.

- d) Facilitar al Servicio de Producción Animal de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, los datos y resultados obtenidos de la ejecución de los programas objeto de las ayudas.

Artículo 6.- Solicitudes y documentación.

1. Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería, suscritas por el solicitante correspondiente o, en su caso, por su representante legal. Se presentarán en el Registro

CVE-2017-11701

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación (calle Albert Einstein, n.º 2, Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 105.4 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La presentación de la solicitud lleva implícita la autorización a la Administración para verificar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, frente a la Seguridad Social, y Gobierno de Cantabria, en caso de denegación expresa deberán presentarse por el solicitante los correspondientes certificados.

Asimismo, se podrán presentar solicitudes a través de registros telemáticos conforme a las disposiciones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

2. El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC). Éstas se cumplimentarán conforme al modelo del Anexo I, acompañado de la siguiente documentación:

a) Copia del acta de la reunión del órgano de gobierno y/o representación en que se haya acordado solicitar la ayuda.

b) Relación de socios con nombre y dos apellidos, NIF, código de explotación y censo ganadero, según Anexo II de esta Resolución.

En el caso de que la documentación establecida en los apartados a) y b) hubiese sido presentada con anterioridad (art 9 del Decreto 20/2012, de 12 de abril, de simplificación documental en los procedimientos administrativos), no es preciso volver a presentarla. En tal caso, se deberá indicar la fecha y el órgano o dependencia ante el que se presentaron los documentos. Para ello autorizará a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a recabar en su nombre los datos relativos a tales documentos, eximiéndose de la necesidad de aportarlos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.b) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos (Anexo I).

c) Declaración de ser una PYME.

d) Memoria explicativa y presupuestaria de las actividades para las que se solicita la ayuda con el contenido mínimo siguiente:

- Fechas y lugares de realización.
- Relación de otras entidades colaboradoras, si las hubiera.
- Relación e identificación de medios humanos y materiales necesarios.

e) Presupuesto de ejecución de las actividades, incluyendo facturas pro-forma o presupuestos de los gastos que superen los 600 euros.

f) Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad o prohibición, para obtener subvenciones, de las establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de julio, General de Subvenciones (Anexo III).

g) Declaración responsable sobre ayudas concedidas para los mismos fines (Anexo III).

3. Una vez finalizado el plazo de presentación se revisarán las solicitudes y se verificará que contienen la documentación exigida y que reúnen todos los requisitos para la concesión de las ayudas que se establecen en la presente orden. Si se apreciara alguna omisión o error, se requerirá al solicitante para que en el plazo de 10 días aporte la documentación necesaria o subsane los defectos observados, haciéndole saber que, en caso contrario, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la ley de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 7.- Instrucción y Resolución.

1. La instrucción del procedimiento de concesión de estas ayudas le corresponderá a la Dirección General de Ganadería. Se constituirá un Comité de Evaluación encargado de formular la propuesta de resolución a través del órgano instructor, compuesto por el Director General de

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Ganadería, el Jefe del Servicio de Producción Animal, un funcionario adscrito a dicho Servicio y otro funcionario adscrito al mismo que actuará como secretario con voz pero sin voto.

2. La resolución de concesión se adoptará por el Consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación, siendo el plazo máximo para resolver y notificar de tres meses a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria. La notificación de la resolución se realizará de forma individualizada a cada solicitante. El transcurso de dicho plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo su solicitud. Contra las resoluciones del Consejero, que no ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación. Si la resolución no fuera expresa podrán interponerse recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

#### Artículo 8.- Compatibilidad de las ayudas y límites de la concesión.

1. Las ayudas de la presente orden, serán compatibles con cualquier otra ayuda o subvención destinada a las mismas finalidades, concedida por Administraciones públicas o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales sin que en ningún caso el conjunto de las ayudas sobrepase los límites establecidos en el Artículo 2 de la presente Orden.

2. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las presentes ayudas y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales que superen los límites establecidos en el Artículo 3, de la presente orden podrán dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

#### Artículo 9.- Justificación y pago de la subvención.

1. Los beneficiarios deberán presentar, junto al anexo IV de esta orden, la justificación de las actividades a las que se han acogido y que motivaron la concesión de la ayuda, aportando una cuenta justificativa, con la siguiente documentación:

a) Memoria detallada de las actividades realizadas.

b) Facturas de la inversión, nóminas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil que reúnan los requisitos establecidos en el R.D 1619/2012, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, y se modifica el Reglamento del impuesto sobre el valor añadido. La factura vendrá con sello, firma y recibí de la empresa o persona que factura en su caso, o resguardo de la transferencia bancaria con titular, facturador y conceptos debidamente identificados. Las nóminas vendrán igualmente acompañadas del resguardo de la transferencia bancaria a favor del trabajador. Todos los justificantes de gastos superiores a 600 € vendrán acompañados del correspondiente justificante bancario de pago.

c) Toda la documentación que se acompañe para la justificación de la inversión se acompañará de una relación detallada con expresión del número de orden del documento, tipo de documento, entidad que lo emite, fecha de emisión, importe total con desglose de impuestos y forma y fecha de pago. Dicha relación vendrá firmada por el beneficiario y en el caso de sociedades por su representante legal.

d) Certificado de tasador independiente debidamente acreditado e inscrito en el correspondiente registro oficial, en el caso de adquisición de bienes inmuebles.

e) Si las actividades subvencionadas se financian también con fondos propios u otras subvenciones o recursos, deberá acreditarse en la justificación, el importe, procedencia y aplicación de tales fondos, con el fin de dar cumplimiento al artículo 31.4 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

f) En caso de procedencia de reintegro con la memoria justificativa presentar la correspondiente carta de pago.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

En el caso de no justificar la totalidad de la inversión que sirvió de base para la concesión de la ayuda, se procederá al reintegro de la parte no gastada, más los intereses de demora.

2. A la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación le corresponderá el pago de la subvención, una vez finalizada la actividad subvencionada previa justificación de las actividades realizadas y la realización de los controles administrativos o sobre el terreno que sean precisos. En todo caso, los costes subvencionables serán avalados por pruebas documentales claras, específicas y actualizadas. No obstante, a solicitud del beneficiario, la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación podrá realizar anticipos de conformidad con las normas que resulten de aplicación. El abono del importe restante de la subvención se producirá una vez que se haya justificado por el beneficiario el cumplimiento del objetivo, de la actividad, del proyecto, etc. El plazo para justificar será el 1 de diciembre de 2018.

Artículo 10.- Revocación, reintegro de las cantidades percibidas y régimen sancionador.

Los supuestos en que procederá la revocación, reintegro de las cantidades percibidas, y el régimen sancionador, serán los establecidos en los títulos II y IV, respectivamente, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 11.- Publicidad

1. Los beneficiarios deberán dar publicidad de las subvenciones y ayudas percibidas en los términos y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En el caso de que se haga uso de la previsión contenida en el artículo 5.4 de la citada Ley, la Base de Datos Nacional de Subvenciones servirá de medio electrónico para el cumplimiento de las obligaciones de publicidad.

2. Los beneficiarios deberán dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, en los términos reglamentariamente establecidos.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

El consejero de Medio Rural, Pesca y Alimentación,  
Jesús Miguel Oria Díaz.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO I  
SOLICITUD DE SUBVENCIONES A LAS ASOCIACIONES DE CRIADORES DE GANADO DE RAZA PURA QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE MEJORA PARA EL FOMENTO DE RAZAS AUTOCTONAS ESPAÑOLAS ORDEN DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2018)**

**DATOS DEL SOLICITANTE**

D. \_\_\_\_\_ con D.N.I. \_\_\_\_\_ en calidad de representante de la Asociación \_\_\_\_\_, con C.I.F. \_\_\_\_\_ y domicilio social \_\_\_\_\_, Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, C.P. \_\_\_\_\_ y Tfnos.: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_;E-mail \_\_\_\_\_.

**DATOS BANCARIOS**

IBAN		BANCO	SUCURSAL	CONTROL	CUENTA																
E	S																				

SOLICITA acogerse a las ayudas reguladas por la Orden \_\_, de \_\_ de \_\_\_\_  
Documentación adjunta (marque lo que proceda):

	SE AUTORIZA LA CONSULTA <sup>1</sup>	SE APORTA CON LA SOLICITUD
a) Declaración de ser una PYME	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Copia acta de la reunión del órgano de gobierno y/o representación en que se haya acordado solicitar la ayuda		<input type="checkbox"/>
c) Anexo II (Relación socios: nombre, apellidos, NIF, código explotación y censo ganadero)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Memoria explicativa y presupuestaria de las actividades		<input type="checkbox"/>
e) Presupuesto de ejecución de las actividades		<input type="checkbox"/>
f) Anexo III (Declaración responsable)		<input type="checkbox"/>
g) Certificados de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, con la Seguridad Social y con el Gobierno de Cantabria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> AUTORIZO a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria a recabar en mi nombre los datos relativos a los documentos seleccionados, eximiéndome de la necesidad de aportarlos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.b) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos. En aquellos casos en los que haya presentado con anterioridad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria la documentación solicitada, indique la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados, estando exento de presentar dicha documentación.

FECHA	DOCUMENTACIÓN PRESENTADA	ÓRGANO O DEPENDENCIA

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

**DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL  
C/Albert Einstein, nº 2, 39011-Santander. Tfno: 942207814- Fax: 94207810**

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero (Ayuda a Asociaciones de raza pura), cuya finalidad es (continuar con el apoyo a las razas autóctonas en peligro de extinción) y podrán ser cedidos de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Persona. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la citada Ley, ante (Dirección General de Ganadería)Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al tfno de información administrativa 012 (902139012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma)

CVE-2017-11701



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

ANEXO III  
DECLARACIÓN RESPONSABLE  
ORDEN DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_ DE 2018

DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre:	DNI:	
1 <sup>er</sup> Apellido:	2 <sup>o</sup> Apellido:	
En representación de:	CIF:	
Dirección:	Localidad:	
Municipio:	C.P.:	Tfno:

DECLARACIÓN RESPONSABLE:

<p>Son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y, en su caso, en la documentación adjunta y esta última es fiel copia de los originales. Conozco y acepto que la Administración Pública podrá comprobar, en cualquier momento, la veracidad de todos los documentos, datos y cumplimiento de los requisitos por cualquier medio admitido en derecho. En el supuesto de que la Administración compruebe la inexactitud de los datos declarados, el órgano gestor estará facultado para realizar las actuaciones procedentes sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder en virtud de la legislación aplicable.</p>
<p>Conozco, acepto y me comprometo al cumplimiento de las bases reguladoras y la convocatoria. Asimismo, cumplo los requisitos exigidos por las mismas</p>
<p>No estoy incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad o prohibición, para obtener subvenciones, de las establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.</p>
<p>Cumplo los requisitos exigidos por los artículos 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como tener la condición de PYME de acuerdo con lo establecido en el anexo I del Reglamento (CE) n.º 800/2008 de la Comisión, de 6 de agosto de 2008, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado.</p>

Márquese con una "X" lo que proceda:

<input type="checkbox"/>	<b>No he solicitado/ recibido otras ayudas para la misma finalidad</b>
<input type="checkbox"/>	<b>He solicitado/ recibido otras ayudas para la misma finalidad por un importe de _____ de acuerdo con lo establecido en la normativa _____</b>

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL

C/Albert Einstein, nº 2, 39011-Santander. Tfno: 942207814- Fax: 94207810

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero (Ayuda a Asociaciones de raza pura), cuya finalidad es (continuar con el apoyo a las razas autóctonas en peligro de extinción) y podrán ser cedidos de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Persona. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la citada Ley, ante (Dirección General de Ganadería)

Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al tlfno de información administrativa 012 (902139012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma)



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

ANEXO IV  
PRESENTACIÓN DE JUSTIFICANTES DE LA INVERSIÓN  
ORDEN DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_ DE 2018

DATOS DEL SOLICITANTE

Nombre:	DNI:	
1er Apellido:	2º Apellido:	
En representación de:	CIF*:	
Dirección:	Localidad:	
Municipio:	C.P.:	Tfno.:
Correo electrónico:		

PRESENTA la cuenta justificativa de la ayuda concedida, para lo cual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 de la orden, aporta la siguiente documentación:

- Memoria detallada de las actividades realizadas y los resultados obtenidos. (Artículo 10, apdo. 1a)
- Relación detallada de justificantes del gasto (Artículo 9, apdo. 1c)
- Facturas de la inversión y demás documentos de valor probatorio (Artículo 9, apdo. 1b)
- Acreditación de financiación con fondos propios (Artículo 10, apdo. 1e)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL  
C/Albert Einstein, nº 2, 39011-Santander. Tfno: 942207814- Fax: 94207810

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero (Ayuda a Asociaciones de raza pura), cuya finalidad es (continuar con el apoyo a las razas autóctonas en peligro de extinción) y podrán ser cedidos de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Persona. Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la citada Ley, ante (Dirección General de Ganadería Para cualquier consulta relacionada con el procedimiento puede dirigirse al tfno de información administrativa 012 (902139012 si llama desde fuera de la Comunidad Autónoma

## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2017-11663** *Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para viajes y dietas de deportistas y clubes durante la temporada 2016/2017. Expediente 2017/3529E.*

### Artículo 1.- OBJETO Y FINALIDAD.

El objeto de la presente convocatoria es definir el conjunto de condiciones requeridas y el procedimiento a seguir para solicitar, tramitar, conceder, justificar y cobrar las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Torrelavega, partida número 45000 3410 48903 en concepto de subvención promoción deporte, cuya cuantía asciende a diecisiete mil (17.000,00) euros respetando las bases de ejecución del Presupuesto Municipal, la Ley 10/2006 de 17 de julio de julio de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria de fecha 24 de julio de 2008.

Esta convocatoria tiene como finalidad la financiación de los gastos que se generan en las personas o clubes de Torrelavega, la realización de viajes y dietas por competición federada fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con carácter nacional, internacional, fases de ascenso o similar. En ningún caso, serán objeto de subvención los viajes de competiciones regulares dentro del calendario oficial.

Dichos viajes y estancias se deberán realizar en la temporada 2016/2017. Todo ello con el fin de fomentar la práctica deportiva federada en los deportistas de Torrelavega. La subvención abarcará los gastos originados tanto por el viaje como por la estancia de los deportistas.

Las subvenciones que se concedan tienen carácter voluntario y eventual, no generando ningún derecho a obtención de otras subvenciones en años posteriores y no pueden ser alegadas como precedentes. La concesión de las subvenciones se tramitará por el procedimiento ordinario en régimen de concurrencia competitiva.

### Artículo 2.- COMPATIBILIDAD.

La percepción de esta subvención es compatible con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de organismos públicos o privados, sin que en ningún caso el importe de las subvenciones pueda ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario de la subvención debe aportar como financiación propia, mínimo un 50% del coste de la actividad subvencionada.

### Artículo 3.- BENEFICIARIOS.

Podrán ser beneficiarios de esta convocatoria de subvenciones las personas físicas empadronadas en el municipio de Torrelavega y los clubes deportivos legalmente constituidos e inscritos en el Registro Municipal de Entidades Deportivas del Ayuntamiento de Torrelavega y que carezcan de ánimo de lucro. Que cumplan con los requisitos siguientes:

- a).-Que se encuentren empadronados en el municipio de Torrelavega, en el caso de personas físicas.
- b).-Que se encuentren legalmente constituidas e inscritas en los registros pertinentes disponiendo del correspondiente CIF, en el caso de clubes.
- c).-Que disponga de una sede social que se halle en el municipio de Torrelavega, o disponga en este de, al menos, un local con actividad permanente y se encuentre inscrita en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Torrelavega.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

d).-Cuando se trate de asociaciones sin ánimo de lucro no domiciliadas en Torrelavega, y su actuación vaya a realizarse en este municipio, deberá acreditarse la existencia de una vinculación con este municipio bien mediante la acreditación de la afiliación de la menos 15 vecinos o bien mediante cualquier otro medio que acredite esta vinculación.

e).-Que acrediten su participación en la competición objeto de subvención.

f).-Que acrediten su condición de federado, mediante fotocopia del certificado de la misma.

#### Artículo 4.- DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.

Los solicitantes a esta convocatoria de subvención del Ayuntamiento de Torrelavega deberán aportar:

a).-Solicitud (Anexo I).

b).-CIF o NIF del beneficiario (Adjuntar fotocopia). En el supuesto de que los que realizan los viajes o desplazamientos sean menores de edad, se solicitará la subvención por el padre, madre, tutor legal o quienes sean responsables de su guarda y custodia, aportando la fotocopia del DNI de los mismos y el libro de familia.

c).-Datos de la entidad o persona física y cuenta bancaria a la que deba transferirse el importe de la subvención, a nombre de la persona o entidad preceptora (Anexo I).

d).-Declaración del representante legal de la entidad o de la persona física de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas, y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad (Anexo I).

e).-Certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, que podrá ser sustituida por una declaración responsable con el compromiso de aportar correspondiente certificación con anterioridad al pago de la subvención, debiendo presentar declaración responsable exclusivamente en los casos previstos en el artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de junio (Anexo I).

f).-E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones (Anexo I).

g).-Proyecto de subvención (Anexo II). Detallando con claridad, rigor y veracidad cada uno de los ítems que se encuentran en dicho anexo.

h).-Presupuesto detallado (Anexo IV) de todo el proyecto presentado.

Sin perjuicio de lo anterior, el órgano instructor podrá solicitar la información que estime oportuna para la valoración de las solicitudes.

#### Artículo 5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, LUGAR Y PLAZO.

1.- Las solicitudes de subvención irán dirigidas a la Concejalía delegada de Deportes, Ferias y Mercados (Servicio Municipal de Deportes) y deberán presentarse en el Registro Municipal del excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega (Plaza Baldomero Iglesias número 4), en horario de 09:00 h a 14:00 h, de lunes a viernes, quedándose el solicitante una copia como justificación.

2.- La convocatoria de subvenciones tiene carácter anual y limitado al la temporada 2016/17. Las solicitudes podrán presentarse en el plazo máximo de (1) mes, de fecha a fecha, a partir de la publicación en el Boletín oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria, según dispone el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El texto completo de las bases reguladoras se publicará previamente en el Boletín Oficial y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

3.- Cuando el último día de presentación de solicitudes sea sábado, domingo o festivo, el plazo se entenderá prorrogado hasta día inmediato siguiente hábil.

#### Artículo 6.- ACTIVIDADES SUBVENCIONABLES.

Se considerarán gastos subvencionables, a los efectos previstos en estas bases, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza y objeto de la actividad subvencionada y se realicen en la temporada de la correspondiente convocatoria. Entre ellos:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Los gastos de viajes y dietas (desplazamientos, alojamiento y manutención) cuando teniendo relación directa con el objeto de la subvención, deriven de la participación en partidos y/o competiciones oficiales debidamente acreditados por la federación correspondiente.

Se deberá presentar calendario de las pruebas o competiciones deportivas, justificantes de inscripción y hoja de resultados o clasificación. La no presentación de estos documentos conlleva la no consideración de estos gastos.

#### Artículo 7.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.

Los criterios de adjudicación, selección y valoración de la cuantía de la subvención, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y en aplicación del artículo 23 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, son los siguientes:

- a).- Relevancia deportiva del evento.
- b).- Relevancia del resultado del evento para el beneficiario a nivel competitivo.
- c).- Fomento del deporte a nivel de la competición.

#### Artículo 8.- TRAMITACIÓN, CUANTÍA Y ABONO DE LAS SUBVENCIONES.

Los impresos serán recogidos y presentados en el Ayuntamiento de Torrelavega, Plaza Baldomero Iglesias, 4, en el Registro Municipal. El horario de atención y recogida de documentos, así como su posterior entrega, es de lunes a viernes de 09:00 h a 14:00 h, a partir de la apertura del plazo de esta convocatoria.

Recibidas las solicitudes, el órgano instructor requerirá a los peticionarios para que, en su caso, subsanen los defectos apreciados o presenten nueva documentación en el plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de su notificación; advirtiéndoles que si no lo hacen se les tendrá por desistidos y se archivarán las actuaciones previa resolución municipal y sin más trámite, conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común.

El requerimiento se efectuará mediante anuncio que se publicará, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, sin perjuicio de que se comunique a los interesados esta circunstancia en la dirección de correo electrónico que hubieran facilitado en la instancia.

Dado el régimen de libre concurrencia de esta convocatoria, el plazo de subsanación no podrá ser objeto de ampliación.

La presentación de la solicitud no otorga derecho a los interesados para ser beneficiarios de la subvención, ni obliga al Ayuntamiento al reparto del total de la consignación presupuestaria prevista.

La partida presupuestaria máxima total a destinar será de diecisiete mil (17.000,00) euros para todos los deportistas a los que se conceda la subvención, con cargo a la aplicación 45000 3410 48903 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega del ejercicio 2017, denominada "Actividades deportivas municipales".

El importe de la subvención ascenderá al 50% del gasto efectivamente justificado, con un máximo de 300 euros por deportista, hasta el límite del crédito consignado en la partida presupuestaria.

Cuando la suma total de las propuestas iniciales de subvención, supere la consignación presupuestaria, se aplicará un coeficiente reductor igual para todas las solicitudes. Este coeficiente será el resultado de dividir el importe del crédito disponible entre el importe de la suma de las propuestas iniciales de subvención.

La subvención se establece en dos pagos. En el primero de ellos se otorga el 70% del total, quedando el 30% restante a expensas de la justificación de la actividad mediante presentación de facturas, junto con la memoria del proyecto realizado y la justificación de la publicidad municipal. Valoradas y conformadas las facturas y la memoria presentada, se concederá el 30% restante de la subvención.

CVE-2017-11663

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

A los efectos del artículo 24 de esta Ley de Subvenciones de Cantabria, actuará como órgano instructor la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, y como órgano de propuesta, la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados.

Las solicitudes, previo informe de los Servicios Técnicos del Servicio Municipal de Deportes, serán sometidas mediante propuesta efectuada por la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, concediéndose las mismas mediante Resolución de la Junta de Gobierno Local.

Las subvenciones serán valoradas en un plazo no superior a 60 días naturales. Serán sometidas a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados. Tras su informe, si procede en esta primera reunión de la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados, y aprobación por la Junta de Gobierno Local, se notificará a los interesados dicha propuesta.

#### Artículo 9.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

El órgano instructor, efectuará propuesta de subvención a la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, la cual examinará las solicitudes y a la vista de los informes técnicos, emitirá informe, siendo resuelta la convocatoria por la Junta de Gobierno Local.

Se notificará a los interesados la resolución adoptada por la Junta de Gobierno Local. En el supuesto de resolución favorable, la notificación deberá contener el importe de la subvención concedida. Constará expresamente la entidad y el acto para el que se destina la subvención, y una cláusula de revocación por posible incumplimiento de las condiciones. En el caso de denegación de la ayuda solicitada, la resolución especificará las causas que la motiven.

Las subvenciones concedidas mediante la presente convocatoria serán hechas públicas en los términos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria.

#### Artículo 10.- PLAZO PARA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

Podrán ser objeto de subvención los gastos por viajes, manutención y desplazamientos realizados durante la temporada 2016/2017.

#### Artículo 11.- PLAZO DE JUSTIFICACIÓN.

Esta convocatoria tiene como objetivo el fomento de la actividad deportiva municipal en la temporada 2016/2017.

El plazo de justificación de las facturas del proyecto finalizará el 31 de marzo de 2018.

#### Artículo 12.- DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA ACTUACIÓN REALIZADA.

La ejecución de los viajes y desplazamientos subvencionados se acreditará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Los gastos de desplazamiento, se justificarán con los billetes de viaje, cualquiera que sea el medio de transporte público utilizado, en clase turista.

2. En el caso de desplazamientos en vehículo propio se considerará justificable la cantidad de 0,20 euros/km. En caso de viajes de equipo, será subvencionable exclusivamente la parte proporcional que resulte de dividir el número total de jugadores y entrenadores entre 4.

3. Los gastos de alojamiento se justificarán con facturas de hoteles, pensiones, etc., con un máximo de 65,97 euros/día.

4. En los gastos de manutención se considerará justificable las facturas por tal concepto con un máximo de 37,40 euros/día (desayuno, comida y cena).

5. En los gastos de alquiler de autobús, vehículos o similares será subvencionado como máximo el importe equiparable de ese trayecto en transporte público, teniendo en cuenta el número de personas desplazadas.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Deberá aportarse lo siguiente:

a).-Memoria de actuación, justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas, de los resultados obtenidos y de la aplicación de los fondos recibidos (anexo V)

b).-Documentos probatorios de la publicidad del Ayuntamiento de Torrelavega. Se deberá adjuntar recortes de prensa, fotografías, carteles, folletos, etc. de la actividad realizada que pongan de manifiesto la adecuada publicidad dada el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada (anexo V).

c).-Memoria económica de ingresos y gastos (anexo VI). Deberá contener:

d).-Listado de facturas hasta cumplimentar el importe total de la actividad o proyecto subvencionada presentado en la convocatoria y siguiendo el modelo del anexo VII.

#### Artículo 13.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICARIOS.

Los preceptores de la subvención, además de las obligaciones específicas para cada subvención concreta, estarán obligados a:

a).-Aceptar la subvención. A estos efectos se entenderá tácitamente aceptada por los solicitantes que, habiendo efectuado la solicitud de concesión, no manifestaron lo contrario en el plazo de quince días siguientes a la notificación de la concesión.

b).-Realizar la actividad para la que fue concedida la subvención, ajustándose a los términos del proyecto presentado.

c).-Acreditar ante este Ayuntamiento la realización de la actividad y cumplir con los requisitos y condiciones que hayan determinado la concesión de la ayuda.

d).-Someterse a las actuaciones de comprobación y facilitar al Ayuntamiento cuantos datos y documentos se le requieran.

e).-Dar cuenta de las modificaciones que pudieran surgir en la realización del proyecto tan pronto como sean conocidas y justificarlas adecuadamente.

f).-Comunicar a este Ayuntamiento la existencia de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad procedente de otras administraciones o entidades públicas o privadas.

g).-Acreditar, con anterioridad al pago de la subvención, que el beneficiario se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, que se efectuará mediante declaración responsable en los casos previstos al artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de julio.

h).-Justificar adecuadamente la subvención en los términos establecidos por esta Ordenanza a las condiciones concretas de concesión.

i).-Dar la adecuada difusión de que la actividad desarrollada está subvencionada por el excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega.

j).-Disponer de la documentación contable exigida por las disposiciones aplicables a cada beneficiario.

k).-Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 38 de la Ley de Subvenciones de Cantabria.

l).-Someter sus cuentas anuales a auditoría cuando el importe de la subvención concedida exceda de 100.000 euros y el presupuesto de la entidad subvencionada supere los 250.000 euros, todo ello en cómputo global.

m).-Conservar los documentos justificativos de aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, por un plazo de al menos cinco años.

#### Artículo 14.- REINTEGRO DE SUBVENCIONES.

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

la procedencia del reintegro, además de en los casos recogiesen la Ley de Subvenciones de Cantabria, especialmente en los siguientes:

- a).-Obtención de subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.
- b).-Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.
- c).-Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en términos establecidos en esta convocatoria.
- d).-Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 17 de la Ley de Cantabria 10 /2006 de 17 de julio.
- e).-Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en esta convocatoria.
- f).-Incumplimiento de los compromisos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, por los beneficiarios de las mismas.

#### Artículo 15.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

Será expresamente aplicable a la presente convocatoria el régimen de infracciones y sanciones recogido en el Título IV de la Ley 10/2006 de julio, de Subvenciones de Cantabria y a la Ordenanza General reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, con fecha de 24 de julio de 2008.

#### Artículo 16.- NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en la presente convocatoria se estará a lo establecido en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, Reglamento general de Subvenciones; y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, con fecha de 24 de julio de 2008.

Torrelavega, 15 de diciembre de 2017.

El alcalde,  
José Manuel Cruz Viadero.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO I - SOLICITUD**

**SUBVENCIONES PARA GASTOS DE VIAJES Y DIETAS DE DEPORTISTAS  
DURANTE LA TEMPORADA 2016/2017**

D/Dña..... con  
DNI/CIF....., en calidad de Presidente/Interesado/Tutor legal  
del menor..... del club  
deportivo/menor (en su caso) ..... con  
nº de DNI/CIF..... y dirección  
....., localidad de  
....., teléfono móvil .....y e-  
mail .....

**PRESENTA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN**

a) E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones:

- E-mail:
- Teléfono móvil:

b) Número de la cuenta bancaria:

IBAN	Entidad	Sucursal	D.C.	N.º Cuenta

c) Fotocopia del CIF o DNI del beneficiario (adjuntar a la solicitud). En su caso fotocopia DNI del tutor legal del menor.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

SOLICITA

Le sea concedida una ayuda económica de ..... € de acuerdo con la convocatoria para la concesión de subvenciones a gastos de viajes y dietas de deportistas durante la temporada 2016/2017.

Y DECLARA

- Ser interesado/representante legal de la entidad/padre/madre/tutor legal del menor y de encontrarse facultado para actuar en su nombre.
- No encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas.
- No ser deudor de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 28.2 de la Ley 39/2015 la consulta de datos es AUTORIZADA por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Si usted NO AUTORIZA a la consulta de datos indíquelo a continuación:

.....  
*En cuyo caso deberá presentar certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.*

En Torrelavega a ..... de ..... de 2017.

Fdo.:

### **ANEXO II – PROYECTO DE SUBVENCIÓN**

Detalle de los siguientes conceptos para cada desplazamiento, entendiendo desplazamiento como el trayecto de ida y vuelta para una competición deportiva. Si necesita o cree oportuno ampliar algún dato, hágalo en impreso adjunto.

- NÚMERO DE DESPLAZAMIENTO (debe guardar relación con la referencia del listado de facturas en la justificación):
  - LUGAR SALIDA:
  - DESTINO:
  - NOMBRE DE LA COMPETICIÓN:
  - LUGAR DE LA COMPETICIÓN:
  - FECHA Y HORA SALIDA:
  - FECHA Y HORA REGRESO:
  - NÚMERO KILÓMETROS TOTALES:
  - NÚMERO DE JUGADORES:
  - NÚMERO DE ENTRENADORES:
  - MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZADO:
  - DESGLOSE GASTOS ALOJAMIENTO:
- 
- DESGLOSE GASTOS TRANSPORTE:
- 
- 
- DESGLOSE GASTOS MANUTENCIÓN:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO III (Sólo para clubes)**

D/Dña....., con  
DNI nº ....., Secretario de la Entidad  
..... inscrita en el registro de Entidades Deportivas del  
Ayuntamiento de Torrelavega con el nº ..... a los efectos previstos en la  
convocatoria aprobada por el Ayuntamiento de Torrelavega con destino a la  
concesión de subvenciones a clubes deportivos para gastos de viajes y dietas  
de deportistas durante la temporada 2016/2017.

**MANIFIESTA**

1.-Que D/Dña....., con DNI  
nº....., ostenta en la actualidad el  
cargo de ..... de la Asociación/Entidad . . . . .  
..

2.- Que de conformidad con los Estatutos de esta Asociación es facultad de . . .  
..... (Presidente / Junta / Consejo etc.) la realización de la  
solicitud de subvenciones a las Administraciones Públicas.

3.- Que por ..... (Presidente / Junta / Consejo etc.) se  
ha acordado con fecha ..... solicitar la  
inclusión de esta Asociación en la convocatoria de subvenciones para clubes  
deportivos para gastos de viajes y dietas de deportistas durante la temporada  
2016/2017.

Y para que así conste firmo la presente en Torrelavega a..... de .....  
de 2017.

Vº Bº

El Secretario

El Presidente

Fdo:

Fdo:





### ANEXO V - MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA SUBVENCIÓN

A continuación, se presenta una memoria justificativa de la subvención como resultado de la realización de la actividad o el evento deportivo. En la misma, se incluirá:

1. Memoria de actuación, justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas, de los resultados obtenidos y de la aplicación de los fondos recibidos.
2. Se deberá adjuntar recortes de prensa, fotografías, carteles, folletos, etc. de la actividad realizada que pongan de manifiesto la adecuada publicidad dada el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada.
3. Detalle de los siguientes conceptos. Si necesita o cree oportuno ampliar algún dato, hágalo en impreso adjunto.
  - NÚMERO DE DESPLAZAMIENTO (debe guardar relación con la referencia del listado de facturas en la justificación):
  - LUGAR SALIDA:
  - DESTINO:
  - NOMBRE DE LA COMPETICIÓN:
  - LUGAR DE LA COMPETICIÓN:
  - FECHA Y HORA SALIDA:
  - FECHA Y HORA REGRESO:
  - NÚMERO KILÓMETROS TOTALES:
  - NÚMERO DE JUGADORES:
  - NÚMERO DE ENTRENADORES:
  - MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZADO:
  - DESGLOSE GASTOS ALOJAMIENTO:
  - DESGLOSE GASTOS TRANSPORTE:
  - DESGLOSE GASTOS MANUTENCIÓN:









## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2017-11669** *Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para actividades deportivas organizadas por las AMPAS de los colegios de primaria, institutos de enseñanza secundaria y colegios con niños con necesidades educativas especiales durante el curso 2016/2017. Expediente 2017/3525H.*

### Artículo 1.- OBJETO Y FINALIDAD.

Esta convocatoria tiene como finalidad que los centros escolares fomenten la práctica físico-deportiva dentro de sus proyectos educativos de centro, teniendo como fin no sólo la introducción a un deporte o práctica física, sino enfocado a la creación de hábitos de vida saludables desde el punto de vista de cultura físico-deportiva y salud.

Por otro lado, tiene como fin que las actividades que se proyecten involucren no sólo a los niños, sino a la comunidad escolar, donde la participación sea unísona entre centro educativo, alumnos, padres y personal laboral del centro.

El colegio suele ser el centro del barrio o zona de la ciudad, y bajo esta premisa es un espacio centralizador de futuras propuestas encaminadas a la cultura física. Es motivo, o pretensión, que haya progresivamente una apertura de los centros escolares con una mayor posibilidad horaria y de actividades, abiertas a la comunidad, no ya sólo escolar, sino del propio barrio.

Es objeto de la presente convocatoria, efectuada al amparo de lo establecido en el artículo 16.1 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, el establecer el conjunto de condiciones requeridas y el procedimiento a seguir para solicitar, tramitar, conceder, justificar y cobrar las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Torrelavega con destino a la organización de actividades físicas y deportivas de los centros educativos no universitarios, respetando las bases de ejecución del Presupuesto Municipal, la normativa de subvenciones destinadas a actividades deportivas y las prescripciones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y a la Ordenanza General reguladora de las subvenciones en el municipio de Torrelavega, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria, con fecha 24/07/08.

La partida presupuestaria máxima total a destinar será de ocho mil (8.000,00) euros para todas las AMPAS, con cargo a la aplicación 45000 3410 48904 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega del ejercicio 2017, denominada "Enseñanza y Promoción de Colegios".

Las subvenciones que se concedan tienen carácter voluntario y eventual, no generando ningún derecho a obtención de otras subvenciones en años posteriores y no pueden ser alegadas como precedentes.

La concesión de las subvenciones se tramitará por el procedimiento ordinario en régimen de concurrencia competitiva.

### Artículo 2.- COMPATIBILIDAD.

La percepción de esta subvención es compatible con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de organismos públicos o privados, sin que en ningún caso el importe de las subvenciones pueda ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario de la subvención debe aportar como financiación propia, mínimo un 30% del coste de la actividad subvencionada.

### Artículo 3.- BENEFICIARIOS.

Podrán ser beneficiarios de esta convocatoria de subvenciones las AMPAS de colegios, institutos y colegios con niños con necesidades educativas especiales ubicados en el municipio

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

de Torrelavega, así como las agrupaciones deportivas vinculadas a estas y encargadas del deporte o actividades físico-deportivas extraescolares del centro. Serán requisitos necesarios los siguientes:

a).-Que se encuentren legalmente constituidas e inscritas en los registros pertinentes disponiendo del correspondiente C.I.F.

b).-Que disponga de una sede social que se halle en el municipio de Torrelavega, o disponga en este de, al menos, un local con actividad permanente y se encuentre inscrita en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Torrelavega.

c).-Cuando se trate de asociaciones sin ánimo de lucro no domiciliadas en Torrelavega, y su actuación vaya a realizarse en este municipio, deberá acreditarse la existencia de una vinculación con este municipio bien mediante la acreditación de la afiliación de la menos 15 vecinos o bien mediante cualquier otro medio que acredite esta vinculación.

#### Artículo 4.- DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.

Los solicitantes a esta convocatoria de subvención del Ayuntamiento de Torrelavega deberán aportar:

a).-Solicitud (Anexo I).

b).-CIF o NIF del beneficiario (Adjuntar fotocopia).

c).-Datos de la entidad y cuenta bancaria a la que deba transferirse el importe de la subvención, a nombre de la entidad preceptora (Anexo I).

d).-Declaración del representante legal de la entidad de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas, y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad (Anexo I).

e).-Certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, que podrá ser sustituida por una declaración responsable con el compromiso de aportar correspondiente certificación con anterioridad al pago de la subvención, debiendo presentar declaración responsable exclusivamente en los casos previstos en el artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de junio (Anexo I).

f).-E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones (Anexo I).

g).-Proyecto de subvención (Anexo II). Detallando con claridad, rigor y veracidad cada uno de los ítem que se encuentran en dicho anexo.

h).-Acuerdo del AMPA de participación en la convocatoria de subvenciones con destino a la realización de actividades deportivas organizadas por las AMPAS durante el año 2016/2017 (Anexo III).

i).-Presupuesto detallado (Anexo IV) de todo el proyecto presentado.

Sin perjuicio de lo anterior, el órgano instructor podrá solicitar la información que estime oportuna para la valoración de las solicitudes.

#### Artículo 5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, LUGAR Y PLAZO.

1.- Las solicitudes de subvención irán dirigidas a la Concejalía delegada de Deportes, Ferias y Mercados (Servicio Municipal de Deportes) y deberán presentarse en el Registro Municipal del excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega (Plaza Baldomero Iglesias número4), en horario de 09:00 h a 14:00 h, de lunes a viernes, quedándose el solicitante una copia como justificación.

2.- La convocatoria de subvenciones tiene carácter anual y limitado al curso 2016/17. Las solicitudes podrán presentarse en el plazo máximo de (1) mes, de fecha a fecha, a partir de la publicación en el Boletín oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria, según dispone el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El texto completo de las bases reguladoras se publicará previamente en el Boletín Oficial y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

CVE-2017-11669

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

3.- Cuando el último día de presentación de solicitudes sea sábado, domingo o festivo, el plazo se entenderá prorrogado hasta día inmediato siguiente hábil.

#### Artículo 6.- ACTIVIDADES SUBVENCIONABLES.

1.- Serán subvencionables, con cargo a la presente convocatoria, las siguientes actividades:

a).-Los proyectos de actividades físico deportivas, organizadas por la AMPA del colegio, o agrupación deportiva vinculada a ésta, siempre con actividades físico-deportivas que sean de interés para el Servicio Municipal de Deportes.

b).-El fomento y organización de las actividades físico-deportivas dentro de la comunidad escolar. Estas actividades deben ser extraescolares y realizadas en el propio centro principalmente, dejando abierta la posibilidad de realización de actividades fuera del mismo, en instalaciones públicas o al aire libre, y que sean de interés para el Servicio Municipal de Deportes.

c).-La promoción de la actividad física y el deporte, como parte de la educación integral y desarrollo físico de los escolares, tanto con la participación en campeonatos escolares, como en las actividades extraescolares y juegos organizados por la Consejería de Turismo, Cultura y Deportes, como en el aspecto de deporte para todos, o campañas deportivas organizadas por el propio Servicio Municipal de Deportes o Ayuntamiento de Torrelavega y otras asociaciones de la ciudad.

d).-El fomento de actividades que junto con la oferta de las Escuelas Deportivas Municipales y Actividades Deportivas Municipales, complementen la formación deportiva de los niños en edad escolar.

e).-Las actividades que tengan como fin la promoción de la actividad física deportiva que se consideren acorde con la planificación general municipal y que se ejecuten en instalaciones, centros o servicios ubicados en el Municipio de Torrelavega.

f).-Aquellas actividades donde cuenten con el apoyo del profesorado del centro en la realización de las propias actividades y del proyecto.

2.- No serán objeto de subvención:

a).-Los ingresos deudores de las cuentas bancarias.

b).-Intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.

c).-Los gastos de procedimientos judiciales.

d).-Los gastos de comidas y bebida o artículos similares.

e).-Viajes de cualquier índole.

f).-Gastos de luz, agua, mantenimiento, alquiler, etc., de la sede social del equipo de la asociación.

g).-Los gastos de material informático, audiovisual o de oficina.

h).-La adquisición de bienes o servicios cuando el vendedor de los mismos fuera socio, miembro, participe u organización vinculada con el adquirente, o cuando se diera un supuesto análogo del que pudieran derivarse auto-facturación, si aquellos superan el 20% de la actividad subvencionada.

#### Artículo 7.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.

Los criterios de adjudicación, selección y valoración de la cuantía de la subvención, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y en aplicación del artículo 23 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, son los siguientes:

a).-Número de participantes totales en las actividades para las que solicita subvención.

b).-Número de participantes del sexo femenino en las actividades para las que solicita subvención.

c).-Número de participantes, en las actividades para las que se solicita subvención, que presentan algún tipo de discapacidad.

d).-Porcentaje de alumnado del centro escolar participante en las actividades para las que solicita la subvención.

e).-Horas anuales totales financiadas por la entidad beneficiaria de la subvención en programas de formación para los instructores deportivos, de las actividades para las que se solicita subvención.

f).-Número total de horas impartidas en actividades para las que se solicita subvención.

g).-Ratio alumnos en base a instructores deportivo que imparten las actividades para las que se solicita subvención.

h).- Número de personas y horas totales dedicadas a colaborar con la organización y la gestión de las actividades para las que se solicita subvención, excluidos instructores deportivos y coordinadores deportivos. Nombre, 2 apellidos y funciones.

i).-Existencia de la figura y funciones de un coordinador deportivo. Titulación de dicho sujeto.

j).-Titulación del personal que imparte las actividades para las que se solicita subvención. Listado de técnicos con los que cuenta para el desarrollo de las actividades, indicando:

j1).-Nombre y 2 apellidos.

j2).-Indicar titulación que dispone para impartir la actividad por cada instructor. (No se precisa fotocopia de títulos a no ser que se requiera expresamente por el SMD.)

k).- Concordancia del proyecto deportivo con el proyecto deportivo de centro.

l).- Número y descripción de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como los hábitos de vida saludables.

m).- Número y descripción de acciones para fidelizar y mantener una adherencia a los programas deportivos.

n).- Desarrollo del programa deportivo, objetivos y estrategias metodológicas y pedagógicas implementadas.

#### Artículo 8.- TRAMITACIÓN, CUANTÍA Y ABONO DE LAS SUBVENCIONES.

Los impresos serán recogidos y presentados en el Ayuntamiento de Torrelavega, Plaza Baldomero Iglesias, 4, en el Registro Municipal. El horario de atención y recogida de documentos, así como su posterior entrega, es de lunes a viernes de 09:00 h a 14:00 h, a partir de la apertura del plazo de esta convocatoria.

Recibidas las solicitudes, el órgano instructor requerirá a los peticionarios para que, en su caso, subsanen los defectos apreciados o presenten nueva documentación en el plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de su notificación; advirtiéndels que si no lo hacen se les tendrá por desistidos y se archivarán las actuaciones previa resolución municipal y sin más trámite, conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común.

El requerimiento se efectuará mediante anuncio que se publicará, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, sin perjuicio de que se comunique a los interesados esta circunstancia en la dirección de correo electrónico que hubieran facilitado en la instancia.

Dado el régimen de libre concurrencia de esta convocatoria, el plazo de subsanación no podrá ser objeto de ampliación.

La presentación de la solicitud no otorga derecho a los interesados para ser beneficiarios de la subvención, ni obliga al Ayuntamiento al reparto del total de la consignación presupuestaria prevista.

La partida presupuestaria máxima total a destinar será de ocho mil (8.000,00) euros para todas las AMPAS, con cargo a la aplicación 45000 3410 48904 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega del ejercicio 2017, denominada "Enseñanza y Promoción de Colegios".

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Cuando la subvención concedida, sea inferior a la solicitada, el AMPA o asociación deportiva deberá expresar su conformidad al desarrollo de las actividades presentadas, cubriendo dichas actividades con sus recursos propios o solicitando reformulación en los términos recogidos en el artículo 27 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

La subvención se establece en dos pagos. En el primero de ellos se otorga el 70% del total, quedando el 30% restante a expensas de la justificación de la actividad mediante presentación de facturas, junto con la memoria del proyecto realizado y la justificación de la publicidad municipal. Valoradas y conformadas las facturas y la memoria presentada, se concederá el 30% restante de la subvención.

A los efectos del artículo 24 de esta Ley de Subvenciones de Cantabria, actuará como órgano instructor la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, y como órgano de propuesta, la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados.

Las solicitudes, previo informe de los Servicios Técnicos del Servicio Municipal de Deportes, serán sometidas mediante propuesta efectuada por la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, concediéndose las mismas mediante Resolución de la Junta de Gobierno Local.

Las subvenciones serán valoradas en un plazo no superior a 60 días naturales. Serán sometidas a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados. Tras su informe, si procede en esta primera reunión de la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados, y aprobación por la Junta de Gobierno Local, se notificará a los interesados dicha propuesta.

#### Artículo 9.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

El órgano instructor, efectuará propuesta de subvención a la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, la cual examinará las solicitudes y a la vista de los informes técnicos, emitirá informe, siendo resuelta la convocatoria por la Junta de Gobierno Local.

Se notificará a los interesados la resolución adoptada por la Junta de Gobierno Local. En el supuesto de resolución favorable, la notificación deberá contener el importe de la subvención concedida. Constará expresamente la entidad y el acto para el que se destina la subvención, y una cláusula de revocación por posible incumplimiento de las condiciones. En el caso de denegación de la ayuda solicitada, la resolución especificará las causas que la motiven.

Las subvenciones concedidas mediante la presente convocatoria serán hechas públicas en los términos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria.

#### Artículo 10.- PLAZO PARA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

Podrán ser objeto de subvención los proyectos, actividades y programas que respondan al objetivo de esta convocatoria y cuya realización corresponda al curso escolar 2016/17.

#### Artículo 11.- PLAZO DE JUSTIFICACIÓN.

El plazo de justificación de las facturas del proyecto finalizará el 31 de marzo de 2018.

#### Artículo 12.- DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA ACTUACIÓN REALIZADA.

La ejecución de la actividad o proyecto subvencionado se acreditará de acuerdo con lo establecido en la convocatoria:

En ausencia de estos y como documentación mínima, deberá aportarse lo siguiente:

a).-Memoria de actuación, justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas, de los resultados obtenidos y de la aplicación de los fondos recibidos (anexo V)

b).-Documentos probatorios de la publicidad del Ayuntamiento de Torrelavega. Se deberá adjuntar recortes de prensa, fotografías, carteles, folletos, etc. de la actividad realizada que

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

pongan de manifiesto la adecuada publicidad dada el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada (anexo V).

c).-Memoria económica de ingresos y gastos (anexo VI).

d).-Listado de facturas hasta cumplimentar el importe total de la actividad o proyecto subvencionado presentado en la convocatoria y siguiendo el modelo del anexo VII, que inexorablemente debe guardar relación directa con la memoria económica de ingresos y gastos del anexo VI.

e).-Documentos justificativos de gastos: nóminas, documentos de ingreso de cuotas a la Seguridad Social, facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente y ajustados a la legislación fiscal y que justifiquen el importe de la subvención concedida.

#### Artículo 13.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICARIOS.

Los preceptores de la subvención, además de las obligaciones específicas para cada subvención concreta, estarán obligados a:

a).-Aceptar la subvención. A estos efectos se entenderá tácitamente aceptada por los solicitantes que, habiendo efectuado la solicitud de concesión, no manifestaron lo contrario en el plazo de quince días siguientes a la notificación de la concesión.

b).-Realizar la actividad para la que fue concedida la subvención, ajustándose a los términos del proyecto.

c).-Acreditar ante este Ayuntamiento la realización de la actividad y cumplir con los requisitos y condiciones que hayan determinado la concesión de la ayuda.

d).-Someterse a las actuaciones de comprobación y facilitar al Ayuntamiento cuantos datos y documentos se le requieran.

e).-Dar cuenta de las modificaciones que pudieran surgir en la realización del proyecto tan pronto como sean conocidas y justificarlas adecuadamente.

f).-Comunicar a este Ayuntamiento la existencia de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad procedente de otras administraciones o entidades públicas o privadas.

g).-Acreditar, con anterioridad al pago de la subvención, que el beneficiario se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, que se efectuará mediante declaración responsable en los casos previstos al artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de julio.

h).-Justificar adecuadamente la subvención en los términos establecidos por esta Ordenanza a las condiciones concretas de concesión.

i).-Dar la adecuada difusión de que la actividad desarrollada está subvencionada por el excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega.

j).-Disponer de la documentación contable exigida por las disposiciones aplicables a cada beneficiario.

k).-Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 38 de la Ley de Subvenciones de Cantabria.

l).-Someter sus cuentas anuales a auditoría cuando el importe de la subvención concedida exceda de 100.000 euros y el presupuesto de la entidad subvencionada supere los 250.000 euros, todo ello en cómputo global.

m).-Conservar los documentos justificativos de aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, por un plazo de al menos cinco años.

#### Artículo 14.- REINTEGRO DE SUBVENCIONES.

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, además de en los casos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria, especialmente en los siguientes:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- a).-Obtención de subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.
- b).-Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.
- c).-Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en términos establecidos en esta convocatoria.
- d).-Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 17 de la Ley de Cantabria 10 /2006 de 17 de julio.
- e).-Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en esta convocatoria.
- f).-Incumplimiento de los compromisos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, por los beneficiarios de las mismas.

#### Artículo 15.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

Será expresamente aplicable a la presente convocatoria el régimen de infracciones y sanciones recogido en el Título IV de la Ley 10/2006 de julio, de Subvenciones de Cantabria y a la Ordenanza General reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, con fecha de 24 de julio de 2008.

#### Artículo 16.- NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en la presente convocatoria se estará a lo establecido en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, Reglamento general de Subvenciones; y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, con fecha de 24 de julio de 2008.

Torrelavega, 15 de diciembre de 2017.

El alcalde,  
José Manuel Cruz Viadero.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO I - SOLICITUD**

**SUBVENCIONES PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS ORGANIZADAS POR  
LOS AMPAS DE LOS COLEGIOS DE PRIMARIA, INSTITUTOS DE  
ENSEÑANZA SECUNDARIA Y COLEGIOS CON NIÑOS CON  
NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES DEL MUNICIPIO DE  
TORRELAVEGA DURANTE EL CURSO 2016/2017**

D....., con  
DNI....., en calidad de Presidente/a de la AMPA  
..... del centro educativo  
....., con nº de CIF.  
..... y dirección  
....., localidad de  
....., teléfono móvil .....y e-  
mail .....

**PRESENTA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN**

a) E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones:

a.1 E-mail:

a.2 Teléfono móvil:

b) Número de la cuenta bancaria de la AMPA:

IBAN	Entidad	Sucursal	D.C.	N.º Cuenta

c) Fotocopia del CIF o NIF del beneficiario (adjuntar a la solicitud)

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

SOLICITA

Le sea concedida una ayuda económica de ..... € de acuerdo con la convocatoria para la concesión de subvenciones a AMPAS destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física.

Y DECLARA

Ser representante legal de la entidad y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la misma.

No encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas.

No ser deudor de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 28.2 de la Ley 39/2015 la consulta de datos es AUTORIZADA por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Si usted NO AUTORIZA a la consulta de datos indíquelo a continuación:

.....  
*En cuyo caso deberá presentar certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.*

En Torrelavega a ..... de ..... de 2017.

Fdo.:

## **ANEXO II – PROYECTO DE SUBVENCIÓN**

Se deben cumplimentar todos los puntos, con el orden y formato siguiente:

- a Número de participantes totales en las actividades para las que solicita subvención.
- b Número de participantes del sexo femenino en las actividades para las que solicita subvención.
- c Número de participantes, en las actividades para las que se solicita subvención, que presentan algún tipo de discapacidad.
- d Porcentaje de alumnado del centro escolar participante en las actividades para las que solicita la subvención.
- e Horas anuales totales financiadas por la entidad beneficiaria de la subvención en programas de formación para los instructores deportivos, de las actividades para las que se solicita subvención.
- f Número total de horas impartidas en actividades para las que se solicita subvención.
- g Ratio alumnos en base a instructores deportivos que imparten las actividades para las que se solicita subvención.
- h Número de personas y horas totales dedicadas a colaborar con la organización y la gestión de las actividades para las que se solicita subvención, excluidos instructores deportivos y coordinadores deportivos. *Nombre, 2 apellidos y funciones.*
- i Existencia de la figura y funciones de un coordinador deportivo. Titulación de dicho sujeto.
- j Titulación del personal que imparte las actividades para las que se solicita subvención. Listado de técnicos con los que cuenta para el desarrollo de las actividades, indicando:
  - j.1 Nombre y 2 apellidos.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- j.2 Indicar titulación que dispone para impartir la actividad por cada instructor. (No se precisa fotocopia de títulos a no ser que se requiera expresamente por el SMD.)
- k Concordancia del proyecto deportivo en el proyecto deportivo de centro.
- l Número y descripción de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como los hábitos de vida saludables.
- m Número y descripción de acciones para fidelizar y mantener una adherencia a los programas deportivos.
- n Desarrollo del programa deportivo, objetivos y estrategias metodológicas y pedagógicas implementadas.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO III**

D/Dña.....  
..., con DNI....., Secretario de la  
AMPA..... a los efectos previstos en la convocatoria  
aprobada por el Ayuntamiento de Torrelavega con destino a la concesión de  
subvenciones para la realización de actividades deportivas organizadas por las  
AMPAS durante el año 2016/17.

MANIFIESTA

1.-Que D/Dña. ....

con DNI. nº . . . . ., ostenta en la actualidad el cargo de.....  
de la AMPA .....

2.- Que de conformidad con las normas reguladoras del funcionamiento de esta  
AMPA es facultad de ..... (Presidente / Junta / etc.  
de la AMPA) la realización de la solicitud de subvenciones a las  
Administraciones Públicas.

3.- Que por ..... (Presidente / Junta / etc.) se ha acordado  
con fecha ..... solicitar la inclusión de esta AMPA en la convocatoria  
de subvenciones con destino a la realización de actividades deportivas  
organizadas por las AMPAS durante el año 2016/17.

Y para que así conste firmo la presente

En Torrelavega a ..... de ..... de 2017.

Vº Bº

El Secretario

El Presidente

Fdo:

Fdo:





#### ANEXO V - MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA SUBVENCIÓN

A continuación, se presenta una memoria justificativa de la subvención como resultado de la realización de la actividad o el evento deportivo. En la misma, se incluirá:

1. Memoria de actuación, justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas, de los resultados obtenidos y de la aplicación de los fondos recibidos.
2. Se deberá adjuntar recortes de prensa, fotografías, carteles, folletos, etc. de la actividad realizada que pongan de manifiesto la adecuada publicidad dada el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada.









## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2017-11670** *Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a la realización de actividades y eventos deportivos durante el ejercicio 2017. Expediente 2017/3527C.*

### ARTÍCULO 1.- OBJETO Y FINALIDAD.

El objeto de la presente convocatoria es definir el conjunto de condiciones requeridas y el procedimiento a seguir para solicitar, tramitar, conceder, justificar y cobrar las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Torrelavega, partida número 45000 3410 48903 en concepto de subvenciones para la realización de actividades y eventos deportivos de ámbito internacional, nacional, regional o local durante la temporada 2016-17 en el municipio de Torrelavega, cuya cuantía asciende a treinta y tres mil (33.000,00) euros, respetando las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal, la Ley 10/2006 de 17 de julio de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; y el RD 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, publicada en el BOC de fecha 24 de julio de 2008.

### ARTÍCULO 2.- COMPATIBILIDAD.

La percepción de esta subvención es compatible con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de organismos públicos o privados, sin que en ningún caso el importe de las subvenciones pueda ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario de la subvención debe aportar como financiación propia, mínimo un 30% del coste de la actividad subvencionada

### ARTÍCULO 3.- BENEFICIARIOS.

Podrán solicitar subvenciones: las Asociaciones, Entidades, Agrupaciones y Clubes Deportivos legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Entidades Deportivas del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega y que carezcan de ánimo de lucro, que organicen un evento o actividad deportiva que tenga como fin la promoción de la actividad física, tanto del deporte de competición, de base o recreativo, que se considere acordes con la planificación general municipal en materia de deportes y actividad física y su realización sea en el municipio de Torrelavega.

Pueden acogerse a esta convocatoria de subvención los deportistas que presenten un proyecto de carácter internacional, nacional, regional o local de complejidad y dificultad importante aunque no tengan el soporte de un club, asociación o federación deportiva. Dicho proyecto debe cumplir los requisitos de gran dificultad así como la promoción, difusión, y ser acordes con la política deportiva del Ayuntamiento de Torrelavega. Así mismo, los beneficiarios, además de los requisitos que esta convocatoria solicita, deben presentar documento justificativo de estar empadronados en Torrelavega.

Serán requisitos necesarios los siguientes:

- a).- Que se encuentren legalmente constituidas e inscritas en los registros pertinentes disponiendo del correspondiente CIF.
- b).- Que dispongan de una sede social que se halle en el municipio de Torrelavega, o disponga en éste de, al menos, un local con actividad permanente y se encuentre inscrita en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Torrelavega.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

#### ARTÍCULO 4.- DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.

Los solicitantes a esta convocatoria de subvención del Ayuntamiento de Torrelavega deberán aportar:

- a).- Solicitud (Anexo I).
  - b).- CIF o NIF del beneficiario (Adjuntar fotocopia).
  - c).- Datos de la entidad y cuenta bancaria a la que deba transferirse el importe de la subvención a nombre de la entidad preceptora (Anexo I).
  - d).- Declaración del representante legal de la entidad de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas, y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad (Anexo I).
  - e).- Certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, que podrá ser sustituida por una declaración responsable con el compromiso de aportar correspondiente certificación con anterioridad al pago de la subvención debiendo presentar declaración responsable exclusivamente en los casos previstos en el artículo 24 del RD 887/2006 de 21 de junio (Anexo I).
  - f).- E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones (Anexo I).
  - g).- Proyecto de subvención (Anexo II). Detallando con claridad, rigor y veracidad cada uno de los ítems que se encuentran en dicho anexo.
  - h).- Acuerdo de la entidad beneficiaria de la subvención de participación en la convocatoria de subvenciones a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a la realización de actividades y eventos deportivos durante el año 2017. (Anexo III).
  - i).- Presupuesto detallado (Anexo IV) de todo el proyecto presentado.
- Sin perjuicio de lo anterior, el órgano instructor podrá solicitar la información que estime oportuna para la valoración de las solicitudes.

#### ARTÍCULO 5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, LUGAR Y PLAZO.

- 1.- Las solicitudes de subvención irán dirigidas a la Concejalía delegada de Deportes, Ferias y Mercados (Servicio Municipal de Deportes) y deberán presentarse en el Registro Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega (Plaza Baldomero Iglesias Nº 4), en horario de 09:00 h a 14:00 h, de lunes a viernes, quedándose el solicitante una copia como justificación.
- 2.- La convocatoria de subvenciones tiene carácter anual y limitado al año 2017. Las solicitudes podrán presentarse en el plazo máximo de (1) mes, de fecha a fecha, a partir de la publicación en el Boletín oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria, según dispone el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El texto completo de las bases reguladoras se publicará previamente en el Boletín Oficial y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.
- 3.- Cuando el último día de presentación de solicitudes sea sábado, domingo o festivo, el plazo se entenderá prorrogado hasta día inmediato siguiente hábil.

#### ARTÍCULO 6.- ACTIVIDADES SUBVENCIONABLES.

- 1.- Serán subvencionables los eventos de las entidades deportivas que tengan como fin la promoción de la actividad física, tanto del deporte de competición, de base o recreativo, que se consideren acordes con la planificación general municipal en materia de deportes y actividad física y su realización sea en el municipio de Torrelavega.
- 2.- Se consideran gastos subvencionables, a los efectos previstos en esta convocatoria, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, y se realicen en el plazo establecido en esta convocatoria. En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.
- 3 - En el caso de existir una entidad que realice varias actividades, se presentará una memoria y presupuesto de cada actividad de forma individual.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

4.- En ningún caso serán gastos subvencionables:

- a).- Los intereses deudores de las cuentas bancarias.
- b).- Intereses, recargos y sanciones administrativas y/o penales.
- c).- Los gastos de procedimientos judiciales.
- d).- Los gastos de dietas, viajes o comidas de jugadores, entrenadores o directivos de los equipos. (Debido a que el ayuntamiento de Torrelavega dispone de una convocatoria específica para estos gastos).
- e).- Gastos de protocolo, representación.
- f).- Adquisición de productos alimenticios.
- g).- Adquisición de material de oficina, informática, o cualquier tipo de detalles no relacionados con la competición o acto deportivo en sí.
- h).- Actividades o eventos deportivos que cuenten con cualquier otra subvención del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega.

#### ARTÍCULO 7.- CRITERIOS DE SELECCIÓN.

Los criterios de adjudicación, selección y valoración de la cuantía de la subvención, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y en aplicación del artículo 23 de la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, serán los siguientes:

- a).- Repercusión socio-deportivo de la actividad.
- b).- Nivel de participación y trascendencia que alcancen las actividades previstas.
- c).- Las actividades o eventos programados que tuvieran continuidad en el tiempo, respecto de las meramente ocasionales.
- d).- Colaboración con actividades organizadas por el Servicio Municipal de Deportes.
- e).- Documentación que detalle con claridad la preparación, organización, desarrollo y evaluación del evento a todos los niveles.

#### ARTÍCULO 8.- TRAMITACIÓN, CUANTÍA Y ABONO DE LAS SUBVENCIONES.

Los impresos serán recogidos y presentados en el Ayuntamiento de Torrelavega, Plaza Baldomero Iglesias, 4, en el Registro Municipal. El horario de atención y recogida de documentos, así como su posterior entrega, es de lunes a viernes de 09:00 h a 14:00 h y a partir de la apertura del plazo de esta convocatoria.

Recibidas las solicitudes, el órgano instructor requerirá a los peticionarios para que, en su caso, subsanen los defectos apreciados o presenten nueva documentación en el plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de su notificación; advirtiéndels que si no lo hacen se les tendrá por desistidos y se archivarán las actuaciones previa resolución municipal y sin más trámite, conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común.

El requerimiento se efectuará mediante anuncio que se publicará, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, sin perjuicio de que se comunique a los interesados esta circunstancia en la dirección de correo electrónico que hubieran facilitado en la instancia.

Dado el régimen de libre concurrencia de esta convocatoria, el plazo de subsanación no podrá ser objeto de ampliación.

La presentación de la solicitud no otorga derecho a los interesados para ser beneficiarios de la subvención, ni obliga al Ayuntamiento al reparto del total de la consignación presupuestaria prevista.

La partida presupuestaria máxima total a destinar será de treinta y tres mil (33.000,00) euros para todos los clubes y entidades locales solicitantes en esta convocatoria, con cargo a la aplicación 45000 3410 48903 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega del ejercicio 2017, denominada "Actividades deportivas municipales".

CVE-2017-11670

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Cuando la subvención concedida sea inferior a la solicitada, deberá expresarse por el solicitante su conformidad al desarrollo de las actividades presentadas, cubriendo dichas actividades con sus recursos propios o solicitando reformulación en los términos recogidos en el artículo 27 de la Ley 10/2006 de 17 de julio.

La subvención se establece en dos pagos. En el primero de ellos se otorga el 70% del total, quedando el 30% restante a expensas de la justificación de la actividad especificado en el último anexo de esta convocatoria, anexo IV, donde se indica toda la información a cumplimentar para la justificación de la misma y el cobro del 30% restante.

Valoradas y conformadas las facturas, listado de facturas, memoria presentada y justificación de la publicidad, se concederá el 30% restante de la subvención.

A los efectos del artículo 24 de esta Ley de Subvenciones de Cantabria, actuará como órgano instructor la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, y como órgano de propuesta, la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados.

Las solicitudes, previo informe de los Servicios Técnicos del Servicio Municipal de Deportes, serán sometidas mediante propuesta efectuada por la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, concediéndose las mismas mediante Resolución de la Junta de Gobierno Local.

Las subvenciones serán valoradas en un plazo no superior a 60 días naturales. Serán sometidas a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados. Tras su informe, si procede en esta primera reunión de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, y aprobación por la Junta de Gobierno Local, se notificará a los interesados.

#### ARTÍCULO 9.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.

El órgano instructor, efectuará propuesta de subvención a la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, la cual examinará las solicitudes y a la vista de los informes técnicos, emitirá informe, siendo resuelta la convocatoria por la Junta de Gobierno Local.

Se notificará a los interesados la resolución adoptada por la Junta de Gobierno Local. En el supuesto de resolución favorable, la notificación deberá contener el importe de la subvención concedida. Constará expresamente la entidad y el acto para el que se destina la subvención, y una cláusula de revocación por posible incumplimiento de las condiciones. En el caso de denegación de la ayuda solicitada, la resolución especificará las causas que la motiven.

Las subvenciones concedidas mediante la presente convocatoria serán hechas públicas en los términos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria.

#### ARTÍCULO 10.- PLAZO PARA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.

Podrán ser objeto de subvención todas aquellas entidades deportivas locales sin ánimo de lucro cuyo proyecto deportivo se realice durante el año 2017.

#### ARTÍCULO 11.- PLAZO DE JUSTIFICACIÓN.

Esta convocatoria tiene como objetivo el fomento de la práctica deportiva en la presente temporada.

El plazo de justificación de las facturas del proyecto finalizará el 31 de marzo de 2018.

#### ARTÍCULO 12.- DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA ACTUACIÓN REALIZADA.

La ejecución de la actividad o proyecto subvencionado se acreditará de acuerdo con lo establecido en la convocatoria.

- a).- Memoria detallada de toda la actividad según consta en el anexo V y cumpliendo todos los puntos del mismo.
- b).- Listado de facturas de todo el presupuesto según cuadro del anexo VII.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

c).- Memoria económica de ingresos y gastos, según anexo VI.

Los documentos justificativos de gastos estarán constituidos por nóminas, documentos de ingreso de cuotas a la Seguridad Social, facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente y ajustado a la legislación fiscal, por importe total del proyecto para que el que solicita la subvención.

La documentación aportada se quedará en posesión del Servicio Municipal de Deportes.

#### ARTÍCULO 13.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICARIOS.

Los preceptores de la subvención, además de las obligaciones específicas para cada subvención concreta, estarán obligados a:

a).- Aceptar la subvención. A estos efectos se entenderá tácitamente aceptada por los solicitantes que, habiendo efectuado la solicitud de concesión, no manifestaron lo contrario en el plazo de quince días siguientes a la notificación de la concesión.

b).- Realizar la actividad para la que fue concedida la subvención, ajustándose a los términos del proyecto.

c).- Acreditar ante este Ayuntamiento la realización de la actividad y cumplir con los requisitos y condiciones que hayan determinado la concesión de la ayuda.

d).- Colocación en el evento deportivo de carteles publicitarios del Ayuntamiento de Torrelavega y del Servicio Municipal de Deportes.

e).- Someterse a las actuaciones de comprobación y facilitar al Ayuntamiento cuantos datos y documentos se le requieran.

f).- Dar cuenta de las modificaciones que pudieran surgir en la realización del proyecto tan pronto como sean conocidas y justificarlas adecuadamente.

g).- Comunicar a este Ayuntamiento la existencia de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad, procedente de otras administraciones o entidades públicas o privadas.

h).- Acreditar, con anterioridad al pago de la subvención, que el beneficiario se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, que se efectuará mediante declaración responsable en los casos previstos al artículo 24 del RD 887/2006 de 21 de julio.

i).- Justificar adecuadamente la subvención, en los términos establecidos por esta Ordenanza a las condiciones concretas de concesión.

j).- Dar la adecuada difusión de que la actividad desarrollada está subvencionada por el Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega.

k).- Disponer de la documentación contable exigida por las disposiciones aplicables a cada beneficiario.

l).- Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 38 de la Ley de Subvenciones de Cantabria.

m).- Someter sus cuentas anuales a auditoría, cuando el importe de la subvención concedida exceda de 100.000 euros y el presupuesto de la entidad subvencionada supere los 250.000 euros, todo ello en cómputo global.

n).- Conservar los documentos justificativos de aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, por un plazo de al menos cinco años.

#### ARTÍCULO 14.- REINTEGRO DE SUBVENCIONES.

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, además de en los casos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria, especialmente en los siguientes:

a).- Obtención de subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

b).- Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

c).- Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en términos establecidos en esta convocatoria.

d).- Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 17 de la Ley de Cantabria 10 /2006 de 17 de julio.

e).- Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en esta convocatoria.

f).- Incumplimiento de los compromisos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, por los beneficiarios de las mismas.

#### ARTÍCULO 15.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

Será expresamente aplicable a la presente convocatoria el régimen de infracciones y sanciones recogido en el Título IV de la Ley 10/2006 de 17 julio, de Subvenciones de Cantabria y a la Ordenanza General Reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega con fecha de 24 de julio de 2008.

#### ARTÍCULO 16.- NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en la presente convocatoria se estará a lo establecido en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; RD 887/2006 de 21 de julio, Reglamento general de Subvenciones; y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega con fecha de 24 de julio de 2008.

Torrelavega, 15 de diciembre de 2017.

El alcalde,  
José Manuel Cruz Viadero.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

### ANEXO I – SOLICITUD

#### SOLICITUD DE SUBVENCIÓN A CLUBES Y ASOCIACIONES DEPORTIVAS DESTINADAS A LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y EVENTOS DEPORTIVOS DURANTE EL AÑO 2017

D/Dña.....,

con DNI....., en calidad de Presidente/a del Club  
Deportivo ..... con nº de  
inscripción en el Registro de Entidades Deportivas del Excmo. Ayuntamiento de  
Torrelavega .....

Con CIF .....

Dirección: .....

Localidad: .....

Teléfono: ..... Fax .....

E-mail: .....

PRESENTA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

a) E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones:

- E-mail:
- Teléfono móvil:

b) Número de la cuenta bancaria donde realizar el ingreso de la subvención  
concedida:

IBAN	Entidad	Sucursal	D.C.	N.º Cuenta

c) Fotocopia del CIF o NIF del beneficiario (adjuntar a la solicitud)

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**DATOS SOBRE LA ACTIVIDAD A SUBVENCIONAR:**

***Denominación:***

***Fecha de inicio:***

***Fecha de finalización:***

***Lugar de celebración:***

***Hora de inicio y final:***

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

SOLICITA

Le sea concedida una ayuda económica de \_\_\_\_\_ € de acuerdo con la convocatoria para la concesión de subvenciones y asociaciones deportivas destinadas a la realización de actividades y eventos deportivos durante el año 2017

Y DECLARA

Ser representante legal de la entidad y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la misma.

No encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas.

No ser deudor de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 28.2 de la Ley 39/2015 la consulta de datos es AUTORIZADA por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Si usted NO AUTORIZA a la consulta de datos indíquelo a continuación:  
..... En cuyo caso deberá presentar certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

En Torrelavega, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

Fdo.:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO II – PROYECTO DE SUBVENCIÓN**

Denominación del Proyecto:

Descripción del Proyecto:

CONTINUACIÓN DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

(Si necesita o cree oportuno ampliar algún dato, hágalo en impreso adjunto)

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO III**

D/Dña....., con DNI nº ....., Secretario de la Asociación/ Entidad ..... inscrita en el registro de Entidades Deportivas del Ayuntamiento de Torrelavega con el nº ..... a los efectos previstos en la convocatoria aprobada por el Ayuntamiento de Torrelavega con destino a la concesión de subvenciones a clubes y asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física durante el año 2017.

**MANIFIESTA**

1.-Que D/Dña....., con DNI nº....., ostenta en la actualidad el cargo de ..... de la Asociación/Entidad .....

2.- Que de conformidad con los Estatutos de esta Asociación es facultad de . . . (Presidente / Junta / Consejo etc.) la realización de la solicitud de subvenciones a las Administraciones Públicas.

3.- Que por ..... (Presidente / Junta / Consejo etc.) se ha acordado con fecha ..... solicitar la inclusión de esta Asociación en la convocatoria de subvenciones para clubes y asociaciones deportivas destinadas **a la realización de actividades y eventos deportivos durante el2017.**

Y para que así conste firmo la presente en Torrelavega a..... de ..... de 2017.

Vº Bº

El Secretario

El Presidente

Fdo:

Fdo:







### **ANEXO V - MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA SUBVENCIÓN**

A continuación, se presenta una memoria justificativa de la subvención como resultado de la realización de la actividad o el evento deportivo. Se deben cumplimentar todos los puntos, con el orden y formato siguiente:

1. La fecha de realización de la actividad así como los horarios de la prueba.
2. N° total de participantes.
3. Horas totales dedicadas al organización del evento.
4. Los resultados.
5. Repercusión social
6. La valoración del evento como organizadores.
7. Posibles futuras ediciones de la misma, así como número de ediciones anteriores.
8. Número de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como lo hábitos de vida saludable.
9. Recursos materiales (no económicos) propios que aporta la entidad.
10. Relación de personas que han organizado el evento. Indicar para cada profesional:
  - a. Nombre y 1 apellidos.
  - b. Funciones que realiza en el evento deportivo
  - c. Titulación que ostenta
11. Cartelería del evento así como algunas fotografías en cualquier soporte digital
12. Documentos en los que se demuestre la colaboración del ayuntamiento en la prueba: fotografías, artículos o notas de prensa, cartelería con el logotipo del ayuntamiento, portales de internet, ropaje, etc.
13. Colaboración con actividades organizadas por el Servicio Municipal de Deportes.
14. Documentación que detalle con claridad la preparación, organización, desarrollo y evaluación del evento a todos los niveles.







## AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA

**CVE-2017-11672** *Bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física durante la temporada 2016/2017. Expediente 2017/3526L.*

### Artículo 1.- OBJETO Y FINALIDAD.

El objeto de la presente convocatoria es definir el conjunto de condiciones requeridas y el procedimiento a seguir para solicitar, tramitar, conceder, justificar y cobrar las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Torrelavega, partida número 45000 3410 48902 en concepto de subvenciones a clubes deportivos, cuya cuantía asciende a veinticinco mil (25.000,00) euros respetando las bases de ejecución del Presupuesto Municipal, la Ley 10/2006 de 17 de julio de julio de Subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y Ordenanza General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega, publicada en el Boletín Oficial de Cantabria de fecha 24 de julio de 2008.

### Artículo 2.- COMPATIBILIDAD.

La percepción de esta subvención es compatible con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de organismos públicos o privados, sin que en ningún caso el importe de las subvenciones pueda ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario de la subvención debe aportar como financiación propia, mínimo un 30% del coste de la actividad subvencionada.

### Artículo 3.- BENEFICIARIOS.

Podrán solicitar subvenciones: las Asociaciones, Entidades, Agrupaciones y Clubes Deportivos legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Entidades Deportivas del excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega y que carezcan de ánimo de lucro, que presenten un proyecto deportivo cuyo programa y actividades tengan como fin la promoción de la actividad física, tanto del deporte de competición, de base o recreativo, que se considere acordes con la planificación general municipal en materia de deportes y actividad física.

Serán requisitos necesarios los siguientes:

- a).-Que se encuentren legalmente constituidas e inscritas en los registros pertinentes, disponiendo del correspondiente CIF.
- b).-Que disponga de una sede social que se halle en el municipio de Torrelavega, o disponga en este de, al menos, un local con actividad permanente y se encuentre inscrita en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Torrelavega.

### Artículo 4.- DOCUMENTACIÓN SOLICITADA.

Los solicitantes a esta convocatoria de subvención del Ayuntamiento de Torrelavega deberán aportar:

- a).-Solicitud (Anexo I).
- b).-CIF o NIF del beneficiario (Adjuntar fotocopia).
- c).-Datos de la entidad y cuenta bancaria a la que deba transferirse el importe de la subvención a nombre de la entidad preceptora (Anexo I).

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

d).-Declaración del representante legal de la entidad de no encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas, y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la entidad (Anexo I).

e).-Certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, que podrá ser sustituida por una declaración responsable con el compromiso de aportar correspondiente certificación con anterioridad al pago de la subvención debiendo presentar declaración responsable exclusivamente en los casos previstos en el artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de junio (Anexo I).

f).-E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones (Anexo I).

g).-Proyecto de subvención (Anexo II). Detallando con claridad, rigor y veracidad cada uno de los ítem que se encuentran en dicho anexo.

h).-Acuerdo de la entidad beneficiaria de la subvención de participación en la convocatoria de subvenciones a favor de clubes y asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física durante la temporada 2016/2017 (Anexo III).

i).-Presupuesto detallado (Anexo IV) de todo el proyecto presentado.

Sin perjuicio de lo anterior, el órgano instructor podrá solicitar la información que estime oportuna para la valoración de las solicitudes.

#### Artículo 5.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, LUGAR Y PLAZO.

1.- Las solicitudes de subvención irán dirigidas a la Concejalía delegada de Deportes, Ferias y Mercados (Servicio Municipal de Deportes) y deberán presentarse en el Registro Municipal del excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega (Plaza Baldomero Iglesias, número 4), en horario de 09:00 h a 14:00 h, de lunes a viernes, quedándose el solicitante una copia como justificación.

2.- La convocatoria de subvenciones tiene carácter anual y limitado a la temporada 2016/17. Las solicitudes podrán presentarse en el plazo máximo de (1) mes, de fecha a fecha, a partir de la publicación en el Boletín oficial de Cantabria del extracto de la convocatoria, según dispone el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El texto completo de las bases reguladoras se publicará previamente en el Boletín Oficial y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

3.- Cuando el último día de presentación de solicitudes sea sábado, domingo o festivo, el plazo se entenderá prorrogado hasta día inmediato siguiente hábil.

#### Artículo 6.- ACTIVIDADES SUBVENCIONABLES.

1.- Serán subvencionables los proyectos deportivos de las entidades deportivas, cuyos programas y actividades tengan como fin la promoción de la actividad física, tanto del deporte de competición, de base, o recreativo, que se consideren acordes con la planificación general municipal en materia de deportes y actividad física.

2.- Se consideran gastos subvencionables, a los efectos previstos en esta convocatoria, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, y se realicen en el plazo establecido en esta convocatoria. En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

3.- Solo se admitirán gastos subvencionables con relación a viajes que guarden relación directa con las competiciones regulares dentro del calendario de competiciones oficiales. Viajes orientados a campeonatos nacionales, internacionales, fases de ascenso o similares, así como viajes para competiciones puntuales fuera del calendario de competiciones oficiales no serán admisibles, debido a que existe otra convocatoria municipal para ese concepto.

4.- En ningún caso serán gastos subvencionables:

- a).-Los intereses deudores de las cuentas bancarias.
- b).-Intereses, recargos y sanciones administrativas y/o penales.
- c).-Los gastos de procedimientos judiciales.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

d).-Los gastos de dietas, viajes o comidas de jugadores, entrenadores o directivos de los equipos. (Debido a que el ayuntamiento de Torrelavega dispone de una convocatoria específica para estos gastos).

e).-Los gastos de comida, bebida o artículos similares, a excepción de la disciplina de bolos en cualquier de sus modalidades.

f).-Los gastos de luz, agua, mantenimiento, alquiler, etc., de la sede social del equipo o de la asociación.

g).-Mejora de las instalaciones.

h).-Adquisición de material de oficina, informática, o cualquier tipo de detalles no relacionados con la competición o acto deportivo en sí.

#### Artículo 7.- CRITERIOS DE VALORACIÓN.

Los criterios de adjudicación, selección y valoración de la cuantía de la subvención, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y en aplicación del artículo 23 de la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, serán los siguientes:

a).-Máxima categoría deportiva en la que compite el club que solicita la subvención.

b).-Número total de licencias federativas pertenecientes a la entidad (Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federada indicar igualmente el número de miembros quedando reflejado que no se encuentran federados).

c).-Número total de licencias federativas exclusivamente femeninas pertenecientes a la entidad.

d).-Horas anuales totales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las actividades para las que solicita subvención.

e).-Horas anuales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las siguientes categorías:

e.1.-Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.

e.2.-Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.

e.3.-Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.

e.4.-Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.

f).-Número total de horas anuales impartidas en actividades deportivas para las que solicita la subvención.

g).-Existencia de la figura y funciones de un coordinador deportivo. Titulación de dicho sujeto.

h).-Titulación del personal que imparte la actividad. Se valorará el porcentaje de técnicos con formación específica. Con especial relevancia en las siguientes categorías:

h.1.-Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.

h.2.-Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.

h.3.-Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.

h.4.-Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.

i).- Número de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como los hábitos de vida saludable.

j).- Número de acciones para fidelizar y mantener una adherencia a los programas deportivos.

k).- Ratio alumnos en base a personal deportivo que imparte la actividad en aquellas actividades para las que solicita subvención.

l).- Número de personas que colaboran o ayudan a la organización y desarrollo de las actividades que no son entrenadores o personal técnico deportivo. Nombre, 2 apellidos y funciones.

m).- Programa deportivo, objetivos, estrategias metodológicas y pedagógicas implementadas.

n).- Recursos materiales (no económicos) propios que aporta el club.

o).- Resumen de los resultados más notorios en competiciones.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

p).- Número total de deportistas federados por el club. (Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federado indicar igualmente el número de miembros que quede reflejado que no se encuentran federados):

q).- Relación de técnicos al servicio del club. Indicar para cada técnico:

q.1.-Nombre y 2 apellidos.

q.2.-Equipo que entrena.

q.3.-Titulación que ostenta

#### Artículo 8.- TRAMITACIÓN, CUANTÍA Y ABONO DE LAS SUBVENCIONES.

Los impresos serán recogidos y presentados en el Ayuntamiento de Torrelavega, Plaza Baldomero Iglesias, 4, en el Registro Municipal. El horario de atención y recogida de documentos, así como su posterior entrega, es de lunes a viernes de 09:00h. a 14:00h. y a partir de la apertura del plazo de esta convocatoria.

Recibidas las solicitudes, el órgano instructor requerirá a los peticionarios para que, en su caso, subsanen los defectos apreciados o presenten nueva documentación en el plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de su notificación; advirtiéndels que si no lo hacen se les tendrá por desistidos y se archivarán las actuaciones previa resolución municipal y sin más trámite, conforme al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común.

El requerimiento se efectuará mediante anuncio que se publicará, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento, sin perjuicio de que se comunique a los interesados esta circunstancia en la dirección de correo electrónico que hubieran facilitado en la instancia.

Dado el régimen de libre concurrencia de esta convocatoria, el plazo de subsanación no podrá ser objeto de ampliación.

La presentación de la solicitud no otorga derecho a los interesados para ser beneficiarios de la subvención, ni obliga al Ayuntamiento al reparto del total de la consignación presupuestaria prevista.

La partida presupuestaria máxima total a destinar será de veinticinco mil (25.000,00) euros para todos los clubes y entidades locales solicitantes en esta convocatoria, con cargo a la aplicación 45000 3410 48902 del Presupuesto del Ayuntamiento de Torrelavega del ejercicio 2017, denominada "Subvenciones a clubes deportivos".

Cuando la subvención concedida sea inferior a la solicitada, deberá expresarse por el solicitante su conformidad al desarrollo de las actividades presentadas, cubriendo dichas actividades con sus recursos propios o solicitando reformulación en los términos recogidos en el artículo 27 de la Ley 10/2006 de 17 de julio.

La subvención se establece en dos pagos. En el primero de ellos se otorga el 70% del total, quedando el 30% restante a expensas de la justificación de la actividad. Valoradas y conformadas las facturas, se concederá el 30% restante de la subvención.

A los efectos del artículo 24 de esta Ley de Subvenciones de Cantabria, actuará como órgano instructor la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, y como órgano de propuesta, la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados.

Las solicitudes, previo informe de los Servicios Técnicos del Servicio Municipal de Deportes, serán sometidas mediante propuesta efectuada por la Concejalía de Deportes, Ferias y Mercados, a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, concediéndose las mismas mediante Resolución de la Junta de Gobierno Local.

Las subvenciones serán valoradas en un plazo no superior a 60 días naturales. Serán sometidas a informe de la Comisión Informativa Municipal de Deportes, Ferias y Mercados. Tras su informe, si procede en esta primera reunión de la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, y aprobación por la Junta de Gobierno Local, se notificará a los interesados.

CVE-2017-11672



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**Artículo 9.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES.**

El órgano instructor, efectuará propuesta de subvención a la Comisión Informativa Municipal de Deportes Ferias y Mercados, la cual examinará las solicitudes y a la vista de los informes técnicos, emitirá informe, siendo resuelta la convocatoria por la Junta de Gobierno Local.

Se notificará a los interesados la resolución adoptada por la Junta de Gobierno Local. En el supuesto de resolución favorable, la notificación deberá contener el importe de la subvención concedida. Constará expresamente la entidad y el acto para el que se destina la subvención, y una cláusula de revocación por posible incumplimiento de las condiciones. En el caso de denegación de la ayuda solicitada, la resolución especificará las causas que la motiven.

Las subvenciones concedidas mediante la presente convocatoria serán hechas públicas en los términos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria.

**Artículo 10.- PLAZO PARA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.**

Podrán ser objeto de subvención todas aquellas entidades deportivas locales sin ánimo de lucro cuyo proyecto deportivo realice su programa de actividades durante la temporada 2016/17.

**Artículo 11.- PLAZO DE JUSTIFICACIÓN.**

El plazo de justificación de las facturas finalizará el 31 de marzo de 2018.

**Artículo 12.- DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA DE LA ACTUACIÓN REALIZADA.**

La ejecución de la actividad o proyecto subvencionado se acreditará de acuerdo con lo establecido en la convocatoria.

- a).-Memoria del año especificando todos los apartados que se indican en el anexo V.
- b).-Listado de facturas de todo el presupuesto según cuadro del anexo VII.
- c).-Memoria económica de ingresos y gastos según cuadro anexo VI.
- d).-Los documentos justificativos de gastos estarán constituidos por nóminas, documentos de ingreso de cuotas a la Seguridad Social, facturas y demás documentos de valor probatorio equivalentes y ajustados a la legislación fiscal y por el importe de la subvención.

**Artículo 13.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS.**

Los preceptores de la subvención, además de las obligaciones específicas para cada subvención concreta, estarán obligados a:

- a).-Aceptar la subvención. A estos efectos se entenderá tácitamente aceptada por los solicitantes que, habiendo efectuado la solicitud de concesión, no manifestaron lo contrario en el plazo de quince días siguientes a la notificación de la concesión.
- b).-Realizar la actividad para la que fue concedida la subvención, ajustándose a los términos del proyecto.
- c).-Acreditar ante este Ayuntamiento la realización de la actividad y cumplir con los requisitos y condiciones que hayan determinado la concesión de la ayuda.
- d).-Someterse a las actuaciones de comprobación y facilitar al Ayuntamiento cuantos datos y documentos se le requieran.
- e).-Dar cuenta de las modificaciones que pudieran surgir en la realización del proyecto, tan pronto como sean conocidas y justificarlas adecuadamente.
- f).-Comunicar a este Ayuntamiento la existencia de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad procedente de otras administraciones o entidades públicas o privadas.
- g).-Acreditar, con anterioridad al pago de la subvención, que el beneficiario se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, que se efectuará mediante declaración responsable en los casos previstos al artículo 24 del Real Decreto 887/2006 de 21 de julio.

CVE-2017-11672

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

h).-Justificar adecuadamente la subvención en los términos establecidos por esta Ordenanza a las condiciones concretas de concesión.

i).-Dar la adecuada difusión de que la actividad desarrollada está subvencionada por el excelentísimo Ayuntamiento de Torrelavega.

j).-Disponer de la documentación contable exigida por las disposiciones aplicables a cada beneficiario.

k).-Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 38 de la Ley de Subvenciones de Cantabria.

l).-Someter sus cuentas anuales a auditoría cuando el importe de la subvención concedida exceda de 100.000 euros y el presupuesto de la entidad subvencionada supere los 250.000 euros todo ello en cómputo global.

m).-Conservar los documentos justificativos de aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, por un plazo de al menos cinco años.

#### Artículo 14.- REINTEGRO DE SUBVENCIONES.

Procederá al reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, además de en los casos recogidos en la Ley de Subvenciones de Cantabria, especialmente en los siguientes:

a).-Obtención de subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.

b).-Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

c).-Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en términos establecidos en esta convocatoria.

d).-Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 17 de la Ley de Cantabria 10 /2006 de 17 de julio.

e).-Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en esta convocatoria.

f).-Incumplimiento de los compromisos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, por los beneficiarios de las mismas.

#### Artículo 15.- INFRACCIONES Y SANCIONES.

Será expresamente aplicable a la presente convocatoria el régimen de infracciones y sanciones recogido en el Título IV de la Ley 10/2006 de julio, de Subvenciones de Cantabria y a la Ordenanza General reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega con fecha de 24 de julio de 2008.

#### Artículo 16.- NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto en la presente convocatoria se estará a lo establecido en la Ley de Cantabria 10/2006 de 17 de julio, subvenciones de Cantabria; Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones; Real Decreto 887/2006 de 21 de julio, Reglamento general de subvenciones; y Ordenanza General de subvenciones del Ayuntamiento de Torrelavega con fecha de 24 de julio de 2008.

Torrelavega, 15 diciembre de 2017.

El alcalde,

José Manuel Cruz Viadero.

CVE-2017-11672

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO I - SOLICITUD**

**SOLICITUD DE SUBVENCIÓN A CLUBES Y ASOCIACIONES DEPORTIVAS DESTINADAS A ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y FOMENTO DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA DURANTE LA TEMPORADA 2016/2017.**

D/Dña.....,

con D.N.I....., en calidad de Presidente/a del Club Deportivo ....., con nº de inscripción en el Registro de Entidades Deportivas del Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega .....

Con el nº de CIF .....

Dirección: .....

Localidad: .....

Teléfono: .....

E-mail: .....

**PRESENTA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN**

a) E-mail y teléfono de contacto para posibles comunicaciones:

a1 E-mail:

a2 Teléfono móvil:

b) Número de la cuenta bancaria donde realizar el ingreso de la subvención concedida:

IBAN	Entidad	Sucursal	D.C.	N.º Cuenta

c) Fotocopia del CIF o NIF del beneficiario (adjuntar a la solicitud)

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

SOLICITA

Le sea concedida una ayuda económica de \_\_\_\_\_ € de acuerdo con la convocatoria para la concesión de subvenciones y asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física.

Y DECLARA

Ser representante legal de la entidad y de encontrarse facultado para actuar en nombre de la misma.

No encontrarse inhabilitado para contratar con las Administraciones Públicas o para obtener subvención de las mismas.

No ser deudor de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 28.2 de la Ley 39/2015 la consulta de datos es AUTORIZADA por los interesados salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Si usted NO AUTORIZA a la consulta de datos indíquelo a continuación:

.....  
*En cuyo caso deberá presentar certificación acreditativa de no ser deudora de la Hacienda Pública y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.*

En Torrelavega, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

Fdo.:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## **ANEXO II – PROYECTO DE SUBVENCIÓN**

Se deben cumplimentar todos los puntos, con el orden y formato siguiente:

- a Máxima categoría deportiva en la que compite el club que solicita la subvención la temporada anterior.
- b Estimación del número total de licencias federativas pertenecientes a la entidad (*Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federada indicar igualmente el número de miembros quedando reflejado que no se encuentran federados*):
- c Estimación del número total de licencias federativas exclusivamente femeninas pertenecientes a la entidad.
- d Horas anuales totales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las actividades para las que solicita subvención.
- e Horas anuales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las siguientes categorías:
  - e.1 Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.
  - e.2 Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.
  - e.3 Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.
  - e.4 Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.
- f Número total de horas anuales impartidas en actividades deportivas para las que solicita la subvención.
- g Existencia de la figura y funciones de un coordinador deportivo. Titulación de dicho sujeto.
- h Titulación del personal que imparte la actividad. Se valorará el porcentaje de técnicos con formación específica. Con especial relevancia en las siguientes categorías:
  - h.1 Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.
  - h.2 Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

h.3 Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.

h.4 Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.

- i Número de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como los hábitos de vida saludable.
- j Número de acciones para fidelizar y mantener una adherencia a los programas deportivos.
- k Ratio alumnos en base a personal deportivo que imparte la actividad en aquellas actividades para las que solicita subvención.
- l Número de personas que colaboran o ayudan a la organización y desarrollo de las actividades que no son entrenadores o personal técnico deportivo. Nombre, 2 apellidos y funciones.
- m Programa deportivo, objetivos, estrategias metodológicas y pedagógicas implementadas.
- n Recursos materiales (no económicos) propios que aporta la entidad.
- o Resumen de los resultados más notorios en competiciones la temporada anterior.
- p Estimación del número total de deportistas federados por el club. (Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federado indicar igualmente el número de miembros que quede reflejado que no se encuentran federados):
- q Relación de técnicos al servicio del club. Indicar para cada técnico:
  - q1 Nombre y 2 apellidos.
  - q2 Equipo que entrena.
  - q3 Titulación que ostenta

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO III**

D/Dña....., con  
DNI nº ....., Secretario de la Asociación/ Entidad  
..... inscrita en el registro de Entidades Deportivas del  
Ayuntamiento de Torrelavega con el nº ..... a los efectos previstos en la  
convocatoria aprobada por el Ayuntamiento de Torrelavega con destino a la  
concesión de subvenciones a clubes y asociaciones deportivas destinadas a  
actividades de promoción y fomento del deporte y la actividad física durante el  
año 2017.

**MANIFIESTA**

1.-Que D/Dña....., con DNI  
nº....., ostenta en la actualidad el  
cargo de ..... de la Asociación/Entidad . . . . .  
..

2.- Que de conformidad con los Estatutos de esta Asociación es facultad de . . .  
..... (Presidente / Junta / Consejo etc.) la realización de la  
solicitud de subvenciones a las Administraciones Públicas.

3.- Que por ..... (Presidente / Junta / Consejo etc.) se  
ha acordado con fecha ..... solicitar la  
inclusión de esta Asociación en la convocatoria de subvenciones para clubes y  
asociaciones deportivas destinadas a actividades de promoción y fomento del  
deporte y la actividad física durante la temporada 2016/2017.

Y para que así conste firmo la presente en Torrelavega a..... de .....  
de 2017.

Vº Bº

El Secretario

El Presidente

Fdo:

Fdo:







#### ANEXO V - MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA SUBVENCIÓN

A continuación, se presenta una memoria justificativa de la subvención como resultado de la realización de la actividad o el evento deportivo. Se deben cumplimentar todos los puntos, con el orden y formato siguiente:

- a Memoria de actuación, justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas, de los resultados obtenidos y de la aplicación de los fondos recibidos.
- b Adjuntar recortes de prensa, fotografías, carteles, folletos, etc. de la actividad realizada que pongan de manifiesto la adecuada publicidad dada el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada.
- c Máxima categoría deportiva en la que compite el club que solicita la subvención.
- d Número total de licencias federativas pertenecientes a la entidad (*Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federada indicar igualmente el número de miembros quedando reflejado que no se encuentran federados*):
- e Número total de licencias federativas exclusivamente femeninas pertenecientes a la entidad.
- f Horas anuales totales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las actividades para las que solicita subvención.
- g Horas anuales dedicadas a programas de formación para los instructores deportivos en las siguientes categorías:
  - g.1 Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.
  - g.2 Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.
  - g.3 Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.
  - g.4 Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.
- h Número total de horas anuales impartidas en actividades deportivas para las que solicita la subvención.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- i Existencia de la figura y funciones de un coordinador deportivo. Titulación de dicho sujeto.
- j Titulación del personal que imparte la actividad. Se valorará el porcentaje de técnicos con formación específica. Con especial relevancia en las siguientes categorías:
  - j.1 Benjamín: Nacidos en los años 2008 y 2009.
  - j.2 Alevín: Nacidos en los años 2006 y 2007.
  - j.3 Infantil: Nacidos en los años 2004 y 2005.
  - j.4 Cadete: Nacidos en los años 2002 y 2003.
- k Número de acciones explícitas para fomentar la práctica y el fomento del deporte, así como lo hábitos de vida saludable.
- l Número de acciones para fidelizar y mantener una adherencia a los programas deportivos.
- m Ratio alumnos en base a personal deportivo que imparte la actividad en aquellas actividades para las que solicita subvención.
- n Número de personas que colaboran o ayudan a la organización y desarrollo de las actividades que no son entrenadores o personal técnico deportivo. Nombre, 2 apellidos y funciones.
- o Programa deportivo, objetivos, estrategias metodológicas y pedagógicas implementadas.
- p Recursos materiales (no económicos) propios que aporta el club.
- q Resumen de los resultados más notorios en competiciones.
- r Número total de deportistas federados por el club. *(Para clubes y asociaciones cuya participación no sea federado indicar igualmente el número de miembros que quede reflejado que no se encuentran federados):*
- s Relación de técnicos al servicio del club que solicita la subvención. Indicar para cada técnico:
  - s.1 Nombre y 2 apellidos.
  - s.2 Equipo que entrena.
  - s.3 Titulación que ostenta







## 7. OTROS ANUNCIOS

### 7.1. URBANISMO

#### AYUNTAMIENTO DE MOLLEDO

**CVE-2017-11312** *Información pública de solicitud de autorización para construcción de almacén de aperos en parcela 878, polígono 1, de Molledo.*

Por don Secundino Fernández Castillo se ha solicitado autorización para construcción de un almacén de aperos en la parcela 878, del polígono 1, del Catastro de Rústica del municipio de Molledo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116.1 letra b) de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo, el citado expediente se somete a información pública por período de quince días, contados a partir del siguiente al de inserción de este anuncio en el B.O.C.

La documentación correspondiente queda expuesta durante dicho plazo en la Secretaría del Ayuntamiento de Molledo, en horario de oficina, de lunes a viernes.

Molledo, 18 de diciembre de 2017.

La alcaldesa,  
Teresa Montero Vicenti.

[2017/11312](#)

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## AYUNTAMIENTO DE RUENTE

**CVE-2017-11417** *Información pública del expediente para la delimitación de la Unidad de Actuación de las parcelas 27 (A5), 27 (A6) y 28 del barrio de Gismana.*

A instancia de Abel Campuzano Gómez y Rosaura Campuzano Gómez se tramita en el Ayuntamiento el expediente para la aprobación del proyecto de Delimitación de la Unidad de Actuación parcelas 27 (A5) (referencia catastral 79060A5UN9970N0001BX), 27 (A6) (referencia catastral 79060A6UN9970N0001YX) y 28 (referencia catastral 7906028UN9970N0001KX) del barrio de Gismana, de Ruento, que se desarrollaría por el sistema de compensación abreviado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 121.3 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen urbanístico del Suelo de Cantabria se somete el expediente a previa información pública por plazo de veinte días, durante los cuales se podrá examinar en la Secretaría del Ayuntamiento, y presentarse las alegaciones que estimen oportunas.

Ruento, 14 de diciembre de 2017.

El alcalde,

Jaime Díaz Villegas.

2017/11417

CVE-2017-11417



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2017-11207** *Información pública del proyecto de Convenio Urbanístico para el desarrollo urbanístico del Área Específica A.E. 22. Prisión Provincial.*

Por el Pleno del Ayuntamiento de Santander, con fecha 30 de noviembre de 2017, y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 259 y siguientes de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se ha adoptado Acuerdo aprobando inicialmente y sometiendo a información al público por espacio de veinte días el Proyecto de Convenio Urbanístico cuyo objeto es el desarrollo urbanístico del Área Específica A.E. 22 "Prisión Provincial" del PGOU, la propuesta de la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.M.E., S. A. (SIEP), con el fin de que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime oportunas. El expediente se encuentra a disposición de cualquiera que quiera examinarlo en la planta 4ª del nº 3 de la calle Los Escalantes, Servicio de Urbanismo.

Santander, 11 de diciembre de 2017.

El alcalde accidental,  
César Díaz Maza.

2017/11207

CVE-2017-11207

## AYUNTAMIENTO DE SOBA

**CVE-2017-10796** *Concesión de licencia de primera ocupación para construcción de vivienda unifamiliar en Astrana, 5. Expediente 65/2017.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 190.3 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, en la redacción dada por la Ley de Cantabria 6/2010, de 30 de julio, de medidas urgentes en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, mediante resolución de la alcaldía núm. 58/2017 de 23/11/2017, se ha concedido la siguiente licencia de primera ocupación:

Expediente 65/2017 María Isabel Sáez Maza. Licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar en Astrana núm. 5 (El Cuadro polígono 22, parcela 84) de Soba en inmueble con referencia catastral 39083A022000840000DZ, cuya licencia de obra se concedió por Resolución de Alcaldía 32/2017 de 02/08/2017,

Recursos:

1. - Con carácter potestativo, recurso de reposición, ante la Alcaldía y en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación.

2.- Recurso contencioso-administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Santander en los siguientes plazos:

a) Si no se ha interpuesto el recurso potestativo de reposición, dos meses, contados a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación.

b) Si se ha interpuesto el recurso, potestativo, de reposición:

— Dos meses contados a partir del día siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa del recurso de reposición.

— Seis meses contados desde el día siguiente a aquél en que deba entenderse presuntamente desestimado el recurso de reposición, si no fuera resuelto de forma expresa. A efectos del computo de este último plazo, se advierte que el recurso de reposición se entenderá desestimado una vez haya transcurrido un mes desde su interposición sin que la Administración actuante haya procedido a dictar y notificar la resolución del mismo.

Soba, 23 de noviembre de 2017.

El alcalde,

Julián Fuentecilla García.

2017/10796

## 7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

### CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y CONSUMO

**CVE-2017-11657** *Anuncio por el que se somete a información pública la admisión definitiva de la solicitud del permiso de investigación denominado YUSO, número 16665.*

La Dirección General de Industria, Comercio y Consumo -Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio- del Gobierno de Cantabria hace saber que, el 19 de diciembre de 2017 se ha admitido definitivamente, salvo mejor derecho, la solicitud del registro minero que a continuación se cita:

Clase: Permiso de investigación.

Denominación y número: YUSO, 16665.

Recursos: Minerales de zinc y elementos asociados (Pb, Ag, Ge, Cd e In entre otros) y otros recursos de la Sección C.

Superficie: 47 cuadrículas mineras.

Términos municipales: Suances, Santillana del Mar, Reocín y Torrelavega.

Peticionario: Atalaya Riotinto Minera, SLU.

Designación de la superficie solicitada: Poligonal delimitada por los vértices con intersección de coordenadas (meridianos y paralelos) que se relacionan (sistema de referencia ETRS89):

- 01.- 04° 06' 20" - 43° 25' 00"
- 02.- 04° 04' 40" - 43° 25' 00"
- 03.- 04° 04' 40" - 43° 24' 00"
- 04.- 04° 04' 20" - 43° 24' 00"
- 05.- 04° 04' 20" - 43° 23' 20"
- 06.- 04° 04' 00" - 43° 23' 20"
- 07.- 04° 04' 00" - 43° 22' 00"
- 08.- 04° 05' 40" - 43° 22' 00"
- 09.- 04° 05' 40" - 43° 23' 20"
- 10.- 04° 06' 20" - 43° 23' 20"

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, y en el artículo 6 del Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre Gestión de los Residuos de las Industrias Extractivas y de Protección y Rehabilitación del Espacio Afectado por Actividades Mineras.

El trámite de información pública será de treinta días, contados a partir del siguiente a su publicación. Durante el mismo, se podrá examinar la documentación de este procedimiento en la página web de la Dirección General de Industria, Comercio y Consumo (<http://www.dgicc.cantabria.es/web/direccion-general-industria/informacion2>).

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

El expediente también se encuentra a disposición de los interesados, de 09:00 a 14:00 horas, en el Servicio de Ordenación de esta Dirección General (calle Albert Einstein, 2-4ª Planta - 39011 Santander), a quien deberán dirigirse cuantas alegaciones se estimen oportunas.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

El director general de Industria, Comercio y Consumo,  
Raúl Pelayo Pardo.

[2017/11657](#)

CVE-2017-11657

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## DEMARCACIÓN DE COSTAS EN CANTABRIA

**CVE-2017-11159** *Información pública de solicitud de autorización para la ocupación del dominio público marítimo terrestre, con el atraque del barco para el embarque y desembarque de pasajeros en la playa del Puntal de Laredo y en el Pasaje de Santoña por un periodo de cuatro años. Expediente AUT02/18/39/0004.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas, y en el artículo 152 de su Reglamento General, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, se somete a información pública la documentación que sirve de base a la solicitud de ocupación del dominio público marítimo-terrestre de referencia, formulada por Excursiones Marítimas Santa Clara de Asís, S. L.

El proyecto estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de este anuncio, y podrá ser examinado en las oficinas de la Demarcación de Costas en Cantabria, sita en la calle Vargas, nº 53, 3ª planta, de Santander, en horario hábil de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas, plazo durante el cual los interesados podrán formular las alegaciones que estimen oportunas.

Santander, 11 de diciembre de 2017.

El jefe de la Demarcación,  
José Antonio Osorio Manso.

2017/11159

CVE-2017-11159

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

**CVE-2017-11121** *Información pública del expediente de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,16 l/s de agua de la Riega de Cordancas en Cicera, término municipal de Peñarrubia, con destino a riego. Expediente A/39/11737.*

Asunto: Solicitud de concesión de un aprovechamiento de aguas.

Peticionario: Comunidad de Regantes Hnos. Rubín Bada (Rep.: Roberto Rubín Bada).

N.I.F. nº: V 39851522.

Nombre del río o corriente: Riega de Cordancas.

Caudal solicitado: 0,16 l/seg.

Punto de emplazamiento: Cicera.

Término municipal y provincia: Peñarrubia (Cantabria).

Destino: Riego.

Breve descripción de las obras y finalidad:

Solicitud de aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 0,16 l/s de agua de la Riega de Cordancas en Cicera, término municipal de Peñarrubia (Cantabria), con destino a riego por aspersión de 0,6359 ha dedicadas a pastizal durante los meses de junio a septiembre. El volumen máximo diario a detraer se establece en 13,54 m<sup>3</sup>/día.

La captación se efectúa mediante arqueta a ejecutar en la riega de Cordanca, próxima a los Invernales de Juntalón y el agua es transportada hasta las fincas a regar, situadas al noroeste del núcleo de Cicera, previo cruce bajo la riega, mediante tubería de PE de 1 pulgada de diámetro.

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

Santander, 11 de diciembre de 2017.

El secretario general,

P.D., la jefa de Servicio de Cantabria

(Resolución de 13/09/2017, «Boletín Oficial del Estado» de 09/10/2017),

Sandra García Montes.

2017/11121

CVE-2017-11121

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

**CVE-2017-11702** *Información pública del Estudio de Impacto Ambiental de las alternativas planteadas para la sustitución de la EDAR existente de Vuelta Ostrera y del Documento Técnico de la solución para la sustitución de la EDAR existente.*

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A. de información pública del Estudio de Impacto Ambiental de las alternativas planteadas para la sustitución de la EDAR existente de Vuelta Ostrera (Cantabria) y del Documento Técnico de la solución para la sustitución de la EDAR existente de Vuelta Ostrera (Cantabria)

Con fecha 20 de diciembre de 2017, la Dirección General del Agua autoriza a la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A. a incoar el expediente de información pública del Documento Técnico del Anteproyecto de la solución alternativa a la EDAR Vuelta Ostrera (Cantabria) y de su Estudio de Impacto Ambiental, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se informa al público de los siguientes aspectos relevantes relacionados con el procedimiento de aprobación, que son los siguientes:

El proyecto consiste en la ejecución de una planta de tratamiento de aguas residuales (EDAR, en lo sucesivo) como sustitución de una existente, de capacidad similar, pero en otra ubicación, y la demolición de la EDAR actual.

Se consideran válidos los valores de diseño de población, caudales y cargas contaminantes utilizados en el proyecto de la EDAR existente de Vuelta Ostrera para el diseño y dimensionamiento de la nueva estación depuradora.

En el Estudio de Impacto Ambiental se han considerado siete posibles ubicaciones técnicamente viables para el emplazamiento de la nueva EDAR y para cada una de estas ubicaciones consideradas se han analizado dos posibles soluciones de tratamiento del efluente, en función del punto de vertido seleccionado, de los diferentes tipos de procesos de depuración estudiados y del espacio disponible. En consecuencia se han planteado un total de 14 alternativas.

Las alternativas de ubicación estudiadas son las siguientes:

- Alternativa 0: Vuelta Ostrera.
- Alternativa U-1: Cuchía.
- Alternativa U-2: Vuelta Ostrera 2.
- Alternativa U-4: Isla de Solvay.
- Alternativa U-7: Cudón.
- Alternativa 8: Riaño.
- Alternativa 9: Borroñal.
- Alternativa 10: La Tablía.

El proyecto está sometido al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria por estar incluido en el anexo I, grupo 7, de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre.

Por Resolución de 23 de septiembre de 2016, de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente, se formuló el documento de alcance para la evaluación ambiental del proyecto "Estudio de alternativas para la sustitución de la EDAR existente "Vuelta Ostrera" (Cantabria)".

El órgano competente para autorizar el proyecto es la Dirección General del Agua del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

El anuncio de información pública se insertará en el el «Boletín Oficial del Estado» y en el Boletín Oficial de Cantabria.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Lo que se hace público para general conocimiento, abriéndose un plazo de cuarenta y cinco (45) días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el último de los boletines oficiales antes mencionados.

El órgano del que se puede obtener la información pertinente y al que pueden presentarse alegaciones es:

Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A.

Oficina de Oviedo, Plaza de España nº 2 CP 33071.

Oficina de Santander, C/ Juan de Herrera nº1, 1º CP 39071.

La documentación se encuentra disponible en el siguiente enlace: <http://hcantabrico.es/index.php/es/atencionciudadano/documentos/proyectos/6839-anteproyecto-solucion-alternativa-edar-vuelta-ostrera> y en las oficinas anteriormente citadas.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

El secretario general,

P.D. el jefe de Área (Resolución 13 de septiembre de 2017,

«Boletín Oficial del Estado» 9 de octubre de 2017),

Antonio J. Roldán Cartiel.

[2017/11702](#)



## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-11647** *Información pública del depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación de Joyeros, Relojeros y Plateros de Cantabria (AJOYECAN) en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos.*

Vista la solicitud presentada, en fecha 15 de diciembre de 2017, del depósito de modificación de Estatutos de la Asociación de Joyeros, Relojeros y Plateros de Cantabria (AJOYECAN) (depósito número 39000112) en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando la modificación a la totalidad de sus estatutos. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria y su ámbito personal estará integrado por empresarios de Joyería, Relojería y Platería, siendo los firmantes del certificado del acuerdo de modificación estatutaria adoptado por la asamblea general don Ángel Fernández Martín, con DNI número 13926421J y doña Lidia Agüero Sandi, con DNI número 13744593T, Presidente y Secretario respectivamente, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/1977, de 1 de abril y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

1.- Autorizar la inscripción y depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación de Joyeros, Relojeros y Plateros de Cantabria (AJOYECAN) en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo, y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 19 de diciembre de 2017.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/11647

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-11648** *Información pública del depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación Cántabra de Empresarios de Farmacia (ACEFAR) en la Sección de Mediación y Seguimiento de Conflictos.*

Vista la solicitud presentada, en fecha 18 de diciembre de 2017, del depósito de modificación de Estatutos de la Asociación Cántabra de Empresarios de Farmacia (ACEFAR), (Depósito número 39000070), en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de la Dirección General de Trabajo de Cantabria, afectando la modificación a la totalidad de sus estatutos. Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Cantabria y su ámbito personal estará integrado por empresas que desarrollen la actividad de Oficina de Farmacia en Cantabria, siendo los firmantes del certificado del acuerdo de modificación estatutaria adoptado por la asamblea general don Luis Cabero Díaz, con DNI número 76945380F y don Gabriel Pulgar Baraja, con DNI número 12141682M, Presidente y Secretario respectivamente, de conformidad con lo establecido en la Ley 19/1977, de 1 de abril y Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

1.- Autorizar la inscripción y depósito de modificación de los Estatutos de la Asociación Cántabra de Empresarios de Farmacia (ACEFAR) en el Registro de Organizaciones Sindicales y Empresariales de esta Dirección General de Trabajo, y su posterior publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 19 de diciembre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

2017/11648

CVE-2017-11648

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-11650** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Madera (remanentes, aserradores, almacenistas, etc), para el periodo 2014-2019.*

Código 39000655011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Aserradores y Almacenistas de Madera de Cantabria, para el periodo 2014-2019, suscrito con fecha 16 de octubre de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la asociación empresarial ACEMM en representación de la patronal y los designados por los sindicatos UGT-FICA y CCOO Construcción y Servicios en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**ASERRADORES  
Y  
ALMACENISTAS  
DE MADERA**

**1 de Enero del 2.014 al 31 de Diciembre del 2.019**

## INDICE

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA  
REGION DE CANTABRIA, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y  
DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE  
"ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA"

### TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I Partes firmantes, legitimación y eficacia

Preliminar: Partes signatarias.....	5
Artículo 1º: Ámbito funcional.....	5
Artículo 2º: Ámbito personal.....	6
Artículo 3º: Ámbito territorial.....	6
Artículo 4º: Ámbito temporal.....	6
Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio.....	7
Artículo 6º: Comisión Paritaria.....	7
Artículo 7º: Vinculación a la totalidad.....	8
Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas.....	9

#### CAPITULO II Inaplicación de condiciones de Trabajo

Artículo 9º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.....	9
--	---

### TITULO II DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPITULO I Forma y modalidades del contrato

Artículo 10º: Pruebas de aptitud.....	10
Artículo 11º: Contrato fijo de plantilla.....	10

#### CAPITULO II DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 12º: Período de prueba.....	10
Artículo 13º: Contratos formativos.....	11
Artículo 14º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción.....	12
Artículo 15º: Contrato para obra o servicio determinado.....	12
Artículo 16º: Preavisos y ceses.....	13

### TITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

#### CAPITULO I Clasificación profesional

Artículo 17º: Clasificación profesional.....	13
--	----

**CAPITULO II**  
**Movilidad funcional y geográfica**

Artículo 18º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.....	14
Artículo 19º: Desplazamientos.....	14
Artículo 20º: Traslado individual.....	14
Artículo 21º: Traslados de centro de trabajo.....	15

**TITULO IV**  
**TIEMPO DE TRABAJO**

Artículo 22º: Jornada.....	15
Artículo 23º: Distribución de la jornada.....	15

**TITULO V**  
**CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS**

Artículo 24º: Estructura salarial.....	16
Artículo 25º: Salarios.....	16
Artículo 26º: Devengo del salario.....	16
Artículo 27º: Salario base.....	16
Artículo 28º: Salario hora ordinaria.....	16
Artículo 29º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional.....	17
Artículo 30º: Complemento de antigüedad.....	17
Artículo 31º: Complementos de puesto de trabajo.....	17
Artículo 32º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.....	17
Artículo 33º: Complemento de nocturnidad.....	17
Artículo 34º: Gratificaciones extraordinarias.....	18
Artículo 35º: Pago del salario.....	18
Artículo 36º: Retribución de las vacaciones.....	18
Artículo 37º: Reducción del absentismo.....	19
Artículo 38º: Dietas y medias dietas.....	19
Artículo 39º: Incrementos y revisiones salariales.....	20
Artículo 40º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta e IT.....	20
Artículo 41º: Ropa de trabajo.....	20

**TITULO VI**  
**PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 42º: Permisos y licencias.....	21
Artículo 43º: Excedencia forzosa.....	21
Artículo 44º: Excedencia voluntaria.....	21
Artículo 45º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos.....	21
Artículo 46º: Disposiciones comunes para las excedencias.....	22

**TITULO VII**  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 47º: Faltas y sanciones.....	22
Artículo 48º: Faltas leves.....	22
Artículo 49º: Faltas graves.....	23
Artículo 50º: Faltas muy graves.....	24
Artículo 51º: Graduación de las sanciones.....	25

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**TITULO VIII  
DE LA REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

**CAPITULO I  
Representación unitaria**

Artículo 52º: Comités de empresa y delegados de personal.....	26
Artículo 53º: Elecciones sindicales-candidatos.....	26
Artículo 54º: Crédito horario.....	26
Artículo 55º: Derecho de reunión.....	26

**CAPITULO II  
De los sindicatos**

Artículo 56º: Delegado sindical.....	26
Artículo 57º: Cuota sindical.....	27

**TITULO IX  
PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS  
COLECTIVOS**

Artículo 58º: Preámbulo.....	28
Artículo 59º: Mediación.....	28
Artículo 60º: Arbitraje.....	28
Artículo 61º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje.....	29
Artículo 62º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.....	29

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera: Atrasos.....	29
-----------------------	----

**ANEXOS**

Anexo I: Tabla Salarial y Horas Extra	
Anexo II: Modelo de Calendario Tipo	
Anexo III: Cuadro de Permisos y Licencias	
Anexo IV: A la comisión paritaria provincial inaplicación de condiciones de trabajo acta de desacuerdo	
Anexo V: A la comisión paritaria provincial modificación sustancial de condiciones de trabajo acta de desacuerdo	
Anexo VI: A la comisión paritaria provincial consulta de interpretación	
Anexo VII: Descripción de las Funciones en los Grupos Profesionales	
Anexo VIII: Tabla de equivalencia de Clasificación Profesional	

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE LA  
REGION DE **CANTABRIA**, DE INDUSTRIAS DE LA MADERA Y  
DEDICADAS A LA ACTIVIDAD DE  
"ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA"

TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
Partes firmantes, legitimación y eficacia

**Preliminar: Partes signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de trabajo para las empresas incluidas en la actividad ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA de Cantabria, de una parte, como representación laboral, la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA) y la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO., y, de otra parte, la Asociación Cántabra de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

**Artículo 1º: Ámbito funcional**

El presente Convenio será de aplicación y obligado cumplimiento en las actividades de **ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA**.

Comprenden las siguientes actividades:

1. Aserrado y cepillado de la madera.
2. Fabricación de tableros contrachapados.
3. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
4. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
5. Fabricación de tablero de fibras.
6. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB)
7. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.)
8. Fabricación de envases y embalajes de madera.
9. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
10. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
11. Reparación o reacondicionamiento de toneles, barriles y palets de madera, así como de artículos análogos.
12. Recogida de residuos de madera de construcción y demolición.
13. Separación y clasificación de materiales de desguace de barcos y otros equipos para obtener y revender piezas de madera que pueden volver a usarse.
14. Valorización de materiales de madera ya clasificados.
15. Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción.
16. Comercio al por mayor de artículos de madera, mimbres, corchos, etc.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

17. Comercio al por mayor de madera.

Todas estas actividades están comprendidas dentro de los siguientes Códigos CNAE:

1. 1610.- Aserrado y cepillado de la madera
2. 1621.- Fabricación de chapas y tableros de madera
3. 1624.- Fabricación de envases y embalajes de madera
4. 3319.- Reparación de otros equipos (comprende entre otros *la reparación o reacondicionamiento de toneles, barriles y palets de madera, así como de artículos análogos*)
5. 3811.- Recogida de residuos no peligrosos (*comprende entre otros la recogida de residuos de construcción y demolición (madera)*)
6. 3831.- Separación y clasificación de materiales (*comprende entre otros el desguace de barcos y otros equipos para obtener y revender piezas de madera que pueden volver a usarse*)
7. 3832.- Valorización de materiales ya clasificados (*madera*)
8. 4613.- Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción
9. 4649.- Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico (comprende entre otros *el comercio al por mayor de artículos de madera, mimbres, corchos, etc.*)
10. 4673.- Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios

**Artículo 2º: Ámbito personal**

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y Trabajadores de la Comunidad Autónoma de Cantabria, encuadradas en las actividades enumeradas en el artículo anterior.

En todo caso, el presente Convenio es de directo cumplimiento en todas las negociaciones colectivas que para los sujetos antes citados se concierten.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa y su relación laboral especial se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

**Artículo 3º: Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales establecidas en la legislación vigente en cada momento. En caso de concurrencia entre dos Convenios en la regulación de una misma materia, se aplicará lo pactado en el presente Convenio por concurrir las mayorías exigidas en el Art. 84.3 E.T.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º: Ámbito temporal**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria", retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.014, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2.019.
2. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

#### **Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio**

El presente Convenio se considera expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio, celebrándose dentro del mes siguiente a partir de esa fecha la primera sesión de la comisión negociadora.

Se establece el plazo máximo de doce meses para la negociación de un nuevo convenio.

#### **Artículo 6º: Comisión Paritaria**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
- d) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia.

- e) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.
- f) Fijar la tabla de la remuneración mínima bruta anual para cada año de vigencia de este Convenio.
- g) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, ambas partes de común acuerdo podrán someter sus discrepancias a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que ésta solvete las discrepancias.

En caso de que la citada Comisión no lograra un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá, dentro de los 3 días siguientes, las actuaciones al ORECLA a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

- h) Las otorgadas por lo dispuesto en el artículo 9 (inaplicación de condiciones).
- i) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el artículo 17 del presente convenio.
- j) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Asociación Cántabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM), Plaza Rubén Darío s/n, Santander.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2. del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 156 de la LRJS, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a oponer en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

No obstante, lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), y en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos del ORECLA.

#### **Artículo 7º: Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

**Artículo 8º: Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal.

**CAPÍTULO II**

**Inaplicación de Condiciones de Trabajo**

**Artículo 9º: Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo**

1. 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.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y 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.:
  - a) Jornada de trabajo.
  - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Régimen de trabajo a turnos.
  - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
  - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. 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 del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el Convenio.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitada 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.

## TÍTULO II DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

### CAPÍTULO I Formas y modalidades del contrato

#### Artículo 10º: Pruebas de aptitud

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

#### Artículo 11º: Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

### CAPÍTULO II Duración del contrato

#### Artículo 12º: Período de prueba

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

- Grupos 1 y 2: Seis meses.
- Grupos 3, 4 y 5: Dos meses.
- Grupos 6 y 7: Un mes.

Los trabajadores que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Los períodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros períodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

**Artículo 13º: Contratos formativos**

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2.002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios), de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
  - b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
  - c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.
  - d) La retribución del trabajador para los trabajadores en prácticas, no será inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
  - e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:
  - a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2.007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente, y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.
  - b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por

dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

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

- c) Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- d) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

- e) El salario a percibir por el trabajador, será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional VI, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.
- f) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.
- g) Mientras subsista el complemento extrasalarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

#### **Artículo 14º: Contratos eventuales por circunstancias de la producción**

- 1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho meses.
- 2.º Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- 3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.
- 4.º A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.
- 5.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

#### **Artículo 15º: Contrato para obra o servicio determinado**

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio, convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio.

A efectos de indemnización, la indemnización será de 15 días de salario por año de servicio.

#### **Artículo 16º: Preavisos y ceses**

El cese de los trabajadores por terminación del contrato de duración determinada deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

- ▮ Grupos I a V: Un mes.
- ▮ Grupos VI y VII: Quince días naturales.

No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

### **TÍTULO III**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Clasificación Profesional**

#### **Artículo 17º: Clasificación profesional**

La clasificación es la que figura a continuación:

#### **GRUPO PROFESIONAL Y CATEGORIAS QUE SE INTEGRAN EN EL MISMO**

- GRUPO I.** Directores
- GRUPO II.** Técnicos
- GRUPO III.** Encargado General
- GRUPO IV.** Oficial de Oficio Especial, Oficial 1ª Administrativo, Conductor Camión de 1ª, Encargado o Jefe de Sección o Departamento.
- GRUPO V.** Oficial de 2ª de Oficio, Oficial 2ª Administrativo.
- GRUPO VI.** Ayudante, Auxiliar Administrativo, Peón Especialista.
- GRUPO VII.** Peón.



Los trabajadores de 16 y 17 años, pasaran a regular su relación laboral con la empresa conforme a las normas que estén en vigor en cada momento respecto a los contratos formativos.

En cuanto a la descripción de las funciones en los distintos grupos profesionales y criterios de clasificación al respecto, se estará a lo recogido en los anexos VII y VIII del presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### Movilidad funcional y geográfica

#### **Artículo 18º: Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 19º: Desplazamientos.**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a los trabajadores afectados con los siguientes plazos:

- 1.º De tres a quince días, tres días laborables.
- 2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.
- 3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.
- 4.º Más de noventa días, diez días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

#### **Artículo 20º: Traslado individual**

- 1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de un trabajador aun centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en los términos dispuestos en el artículo 40 del E.T.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días hábiles.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- 2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75% de la remuneración anual salarial, y los pluses extrasalariales de carácter periódico del trabajador.

De este 75% de indemnización será abonado un 35% al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10% a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

**Artículo 21º: Traslados de centro de trabajo**

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que los trabajadores/as venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de los trabajadores las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 Km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a los trabajadores afectados la cantidad de 0,23 euros por Km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

**TÍTULO IV  
TIEMPO DE TRABAJO**

**Artículo 22º: Jornada**

Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

**Artículo 23º: Distribución de la jornada**

- 1.º Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

- 2.º Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

- 3.º Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, la empresa dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

- 4.º La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
- 5.º Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

## TÍTULO V

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIÓN Y SUPLIDOS

#### Artículo 24º: Estructura salarial

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el presente convenio se establecerá para cada grupo profesional, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

#### Artículo 25º: Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, complementos de convenio, horas extraordinarias.

2.º Complementos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 26º: Devengo del salario

El salario base, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

#### Artículo 27º: Salario base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

#### Artículo 28º: Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, por el número de horas anuales.

**Artículo 29º: Complemento personal por cambio de categoría a grupo profesional**

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del anterior convenio (01-01-2.008), y una vez fue determinado su inclusión en el grupo profesional al que pertenecen a consecuencia de la adaptación a grupos profesionales que hubieran tenido atribuido un nivel salarial superior al que tenían reconocido en el convenio anterior, y por tanto vinieran percibiendo salarios superiores a la tabla del anexo I, se creará un complemento personal, no absorbible ni compensable, formado por la diferencia entre el salario de grupo profesional asignado y el salario que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, el complemento personal experimentará un incremento en la misma proporción en que se incremente el salario de grupo, y no será absorbido por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador, salvo la derivada del cambio de puesto de grupo profesional con carácter definitivo.

**Artículo 30º: Complemento de antigüedad**

Desde el 1 de Enero del año 2.002 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 31 de Diciembre del año 2.001. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

La antigüedad consolidada se devengará por día natural y en las pagas extras por 37,5 días cada una de ellas.

**Artículo 31º: Complementos de puesto de trabajo**

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

**Artículo 32º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad**

- 1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.
- 2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

**Artículo 33º: Complemento de nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como, guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva quedará recogida esta circunstancia.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

#### **Artículo 34º: Gratificaciones extraordinarias**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- ▮ Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- ▮ Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas será de 30 días, cada una de ellas, de salario, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda, pudiendo ser prorrateadas mensualmente.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

#### **Artículo 35º: Pago del salario**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación según la Orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedarán facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que los acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

#### **Artículo 36º: Retribución de las vacaciones**

- 1.º La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- 2.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 3.º Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación, que se le practique, la parte

correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

- 4.º En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.
- 5.º Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de al menos 30 días naturales, de los cuales 21 días deberán ser laborales como mínimo.

#### **Artículo 37º: Reducción del absentismo**

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

#### **Artículo 38º: Dietas y medias dietas**

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución del trabajador.
- 5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será.
  - Dieta completa: 28,65 € / día
  - Media Dieta: 10,98 € / día

#### **Artículo 39º: Incrementos y revisiones salariales**

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente convenio Colectivo serán los que para cada grupo profesional se detallan en la tabla Anexo I.

- 7.1 Para el año 2.014 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.2 Para el año 2.015 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.3 Para el año 2.016 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 0,00%.
- 7.4 Para el año 2.017 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al 2,40%.
- 7.5 Para el año 2.018 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.017 más el 0,40%.
- 7.6 Para el año 2.019 el incremento salarial y de los demás conceptos económicos del Convenio será igual al IPC real de 2.018 más el 0,40%.

#### **Artículo 40º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta e IT**

Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a mantener con primas integras a su cargo, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento y de incapacidad permanente absoluta de los trabajadores por accidente, incluidos los accidentes de trabajo e "in itinere", y excluidos los riesgos especiales señalados en este tipo de pólizas y relativos principalmente a la práctica de determinados deportes incluido también el riesgo de la incapacidad temporal –IT- derivada de accidente de trabajo e "in itinere".

Las indemnizaciones que se garantizan por estas pólizas a cada trabajador o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento, serán las siguientes:

Para el primer año de vigencia del Convenio:

- Fallecimiento: 12.625,87 €
- Incapacidad Perm. Absoluta: 22.707,36 €
- IT derivada de accidente de trabajo 5,88 € por cada día de baja en las situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo e "in itinere" a partir del séptimo día de la fecha del siniestro.

Para los siguientes años las sumas contempladas por seguro de accidentes por muerte, incapacidad permanente absoluta e IT se aumentarán en la misma proporción en que se incrementen los salarios.

La cobertura del aumento de esta prestación sobre la cantidad fijada en el Convenio anterior, entrara en vigor en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Estas prestaciones son compatibles con las pensiones e indemnizaciones que pueda corresponder percibir al trabajador o a sus derechohabientes de la Seguridad Social u otro seguro.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, las indemnizaciones que sean percibidas por los trabajadores o sus derechohabientes con cargo a la póliza del seguro de Accidentes a que se refiere este artículo, se considerara como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquellas alcancen.

#### **Artículo 41º: Ropa de trabajo**

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio 2 equipaciones de ropa o buzos de trabajo, cuyo uso será obligatorio, pudiendo figurar en los mismos el nombre y/o anagrama de la empresa. El primero se entregará como máximo a los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios.

Las equipaciones de ropa o buzos de trabajo serán entregadas por la empresa a sus trabajadores en Enero y Junio de cada año respectivamente, previa devolución de la prenda

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

usada, garantizándose en todo momento que el trabajador contará con 2 equipaciones de trabajo en su poder.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos.

## TÍTULO VI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 42º: Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

### Artículo 43º: Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y, dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

### Artículo 44º: Excedencia voluntaria

1.º El trabajador, con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.º El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

### Artículo 45º: Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser



convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 46º: Disposiciones comunes para las excedencias**

1.º En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2.º Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

### **TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 47º: Faltas y sanciones**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 48º: Faltas leves**

- 1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.
- 2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy graves.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
- 8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

- 9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
- 10.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

**Artículo 49º: Faltas graves**

- 1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
- 4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
- 7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- 10.º La asistencia ocasional al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de cualquier tipo de sustancias estupefacientes.
- 11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- 13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- 15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
- 16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
- 17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- 18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
- 19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- 20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- 21.º El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- 22.º El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los apartados 21 y 22, no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 50º: Faltas muy graves**

- 1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- 3.º El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
- 4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
- 5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
- 7.º La embriaguez o el consumo de sustancias estupefacientes habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- 9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
- 10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
- 11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
- 13.º Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
- 14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
- 16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- 17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
- 18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
- 19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- 20.º La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- 21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 22.º La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. En todo caso se considerará incluido en este tipo el

acceso a material pornográfico, de abuso de menores, terrorista, belicista y chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. También se considera incluido en este tipo el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

#### **Artículo 51º: Graduación de las sanciones**

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o previamente a la comunicación de la sanción, acordar la suspensión de empleo de cualquier trabajador, sin perjuicio de su derecho a la remuneración, como medida previa cautelar, y por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

## **TÍTULO VIII DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**

### **CAPÍTULO I Representación Unitaria**

**Artículo 52º: Comités de empresa y delegados de personal**

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

**Artículo 53º: Elecciones sindicales-candidatos**

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 54º: Crédito horario**

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales de conformidad con lo que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso éste pueda ser inferior a dieciséis horas.

**Artículo 55º: Derecho de reunión**

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.
2. La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.
3. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

**CAPÍTULO II**

**De los sindicatos**

**Artículo 56º: Delegado sindical**

1. En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un Delegado Sindical, con los derechos y obligaciones que se deriven de dicho artículo.

La representación del sindicato en la empresa la ostentará un Delegado, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

2. El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:
  - ✓ Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
  - ✓ Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
  - ✓ Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto.
  - ✓ Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa representándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
  - ✓ Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
  - ✓ El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.
3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo que se establezcan.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta, afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en este Convenio.

#### **Artículo 57º: Cuota sindical**

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito a las empresas por cada uno de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

### **TÍTULO IX**

#### **PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **Artículo 58º: Preámbulo**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo general y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de este Convenio.
2. Mediación.
3. Arbitraje.

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Paritaria quedarán plenamente integrados en el ORECLA.

#### **Artículo 59º: Mediación**

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria, podrá por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 60º: Arbitraje**

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo establecido en el compromiso arbitral o, en caso de no fijar un plazo expreso, en los diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

Vulneración notoria de los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

Superación del plazo establecido para dictar resolución o que ésta contradiga normas constitucionales o legales.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

#### **Artículo 61º: Disposiciones comunes de mediación y arbitraje**

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

#### **Artículo 62º: Adhesión al VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales**

En cumplimiento de lo previsto en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de Conflictos Laborales, o el que estuviere vigente en su momento, y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera: Atrasos**

Las diferencias económicas que proceda abonar por aplicación de este Convenio desde la entrada en vigor del mismo, serán satisfechas por las empresas antes de que se cumplan tres meses desde la publicación del Convenio, pudiendo ser abonados los mismos en tres plazos junto con las nóminas de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio respectivamente; salvo trabajadores eventuales que cumplan contrato antes de esa fecha que percibirán dichos atrasos junto con la liquidación.

**Santander, 16 de Octubre de 2.017**



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL Y HORAS EXTRAS PARA  
Periodo: 1 de Enero de 2.017 al 31 de Diciembre de 2.017**

<b>Grupos</b>	<b>Día</b>	<b>Año</b>	<b>Hora extra</b>
<b>Grupo I</b>	47,14 €	20.035,53 €	20,01 €
<b>Grupo II</b>	44,20 €	18.783,31 €	18,76 €
<b>Grupo III</b>	41,25 €	17.531,10 €	17,51 €
<b>Grupo IV</b>	38,30 €	16.278,88 €	16,26 €
<b>Grupo V</b>	36,76 €	15.625,05 €	15,61 €
<b>Grupo VI</b>	34,16 €	14.519,70 €	14,50 €
<b>Grupo VII</b>	33,57 €	14.267,79 €	14,25 €

**Complementos**

	<b>Día</b>	<b>Año</b>	<b>Hora extra</b>
<b>Grupo III</b>			
Jefe de Administración	10,65 €	4.526,54 €	4,52 €
<b>Grupo IV</b>			
Oficial 1ª Administrativo	7,47 €	3.173,40 €	3,17 €
<b>Grupo V</b>			
Oficial 2ª Administrativo	3,83 €	1.628,55 €	1,63 €
<b>Grupo VI</b>			
Auxiliar Administrativo	1,59 €	675,45 €	0,67 €
Ayudante	0,30 €	129,38 €	0,13 €
<b>Grupo VII</b>			
Personal Subalterno	0,57 €	240,72 €	0,24 €

**Contratos de Formación**

De 1º año	75% del salario del grupo VI
De 2º año	85% del salario del grupo VI
De 3º año	95% del salario del grupo VI

**NOTA**

Los valores de las **Horas Extras** señaladas en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad, en el porcentaje que, por el mismo, les corresponda.

Santander, 16 de Octubre de 2.017

**Artículo 46º: Dietas y medias dietas**

Dieta completa	29,45 € /día
Media dieta	11,28 € /día

**Artículo 48º: Seguro de accidentes por muerte, incapacidad absoluta, incapacidad total e IT**

Fallecimiento	12.980,60 €
Invalidez Permanente	23.345,35 €
IT	6,04 € /día

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO II**  
**MODELO DE CALENDARIO DE ASERRADORES Y ALMACENISTAS DE MADERA**  
**Año 2.017**

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Dmg	8	8	Sbdo	Fta N	8	Sbdo	8	8	Dmg	Fta N	8
2	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
3	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
4	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
5	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
6	Fta N	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	Fta N
7	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
8	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N
9	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
10	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
11	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
12	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta N	Dmg	8
13	8	8	8	Fta N	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
14	Sbdo	8	8	Fta N	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
15	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	Fta N	Fta C	Dmg	8	8
16	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
17	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
18	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
19	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
20	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
21	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
22	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
23	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
24	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
25	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	Fta L	8	8	8	Sbdo	Fta N
26	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
27	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
28	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	Fta C	8	8	Sbdo	8	8
29	Dmg	-	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
30	8	-	8	Dmg	8	8	Dmg	Fta L	Sbdo	8	8	Sbdo
31	8	-	8	-	8	-	8	8	-	8	-	Dmg
DIAS	21	20	23	18	22	22	19	21	20	21	21	18
HORA S	168	160	184	144	176	176	152	168	160	168	168	144

VACACIONES = 27 días laborales

TOTALHORAS DE TRABAJO: 1.968 - 216 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

Este modelo de calendario orientativo corresponde a Santander capital, en las demás localidades tendrán que cambiar las Fiestas de esta ciudad, por las locales de cada Ayuntamiento.

En aquellas Empresas, que se trabaje de Lunes a Viernes, y estén radicadas en municipios en los que una de las Fiestas Locales se celebre en Sábado deberán disfrutar un día más de descanso (siendo por tanto 28 días de vacaciones); en aquellas que se encuentren en municipios en los que ambas Fiestas Locales se celebren en Sábado los trabajadores deberán disfrutar de dos días más de descanso (siendo por tanto 29 días de vacaciones).

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**Año 2.018**

Día	Enero	Febrer	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Septie	Octub	Novie	Dicie
1	Fta N	8	8	Dmg	Fta N	8	Dmg	8	Sbdo	8	Fta N	Sbdo
2	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
3	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
4	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
5	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
6	Fta N	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	Fta N
7	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
8	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Fta N
9	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
10	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
11	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
12	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	Fta N	8	8
13	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
14	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
15	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	Fta N	Fta C	8	8	Sbdo
16	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
17	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
18	8	Dmg	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8
19	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
20	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
21	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8
22	8	8	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
23	8	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	Dmg
24	8	Sbdo	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8
25	8	Dmg	Dmg	8	8	8	Fta L	Sbdo	8	8	Dmg	Fta N
26	8	8	8	8	Sbdo	8	8	Dmg	8	8	8	8
27	Sbdo	8	8	8	Dmg	8	8	8	8	Sbdo	8	8
28	Dmg	8	8	Sbdo	8	8	Fta C	8	8	Dmg	8	8
29	8	-	8	Dmg	8	8	Dmg	8	Sbdo	8	8	Sbdo
30	8	-	Fta N	8	8	Sbdo	8	Fta L	Dmg	8	8	Dmg
31	8	-	Sbdo	-	8	-	8	8	-	8	-	8

DIAS	22	20	21	21	22	21	21	21	20	22	21	19
HORAS	176	160	168	168	176	168	168	168	160	176	168	152

VACACIONES = 32 días laborales

TOTAL HORAS DE TRABAJO: 2.008 - 256 = 1.752 HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

Este modelo de calendario orientativo corresponde a Santander capital, en las demás localidades tendrán que cambiar las Fiestas de esta ciudad, por las locales de cada Ayuntamiento.

En aquellas Empresas, que se trabaje de Lunes a Viernes, y estén radicadas en municipios en los que una de las Fiestas Locales se celebre en Sábado deberán disfrutar un día más de descanso (siendo por tanto 33 días de vacaciones); en aquellas que se encuentren en municipios en los que ambas Fiestas Locales se celebren en Sábado los trabajadores deberán disfrutar de dos días más de descanso (siendo por tanto 34 días de vacaciones).

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salari o Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermano, suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados, nietos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados, nietos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

	Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan								adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	

□ Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO IV**

**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE  
TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

La Empresa ..... y su Representación de los  
Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo  
al artículo 9 del Convenio Colectivo Sectorial.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que  
formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en su caso, las  
alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación  
aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión  
Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el  
caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del  
correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO V**

**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE  
CONDICIONES DE TRABAJO ACTA DE DESACUERDO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

La Empresa ..... y su Representación de los  
Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo  
al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la  
empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían, asimismo, en  
su caso, las alegaciones, que efectúa la Representación de los Trabajadores y la  
documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión  
Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que  
la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio  
Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO VI**

**A LA COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL CONSULTA DE INTERPRETACIÓN**

**ARTÍCULO \_\_\_ DEL CONVENIO COLECTIVO**

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

.....

La Empresa ..... y su Representación de los Trabajadores, solicitan de la Comisión Paritaria interpretación sobre lo dispuesto en el artículo \_\_\_ del vigente convenio colectivo.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la documentación aportada por cada una de las partes, así como la interpretación objeto de controversia.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta se pronuncie sobre la discrepancia, en los términos expuestos en el artículo 19 del convenio colectivo.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado  
Representación Trabajadores

Firmado  
Empresa



## ANEXO VII

### DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

- 1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

- 1.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores / as.
- 1.3 En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

➤ **Técnicos**

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

➤ **Empleados**

Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

➤ **Operarios**

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

- 1.4 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las

dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos

Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/autonomía.

Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

podieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.  
b) Naturaleza del colectivo.  
c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

**Aplicación a otros Ámbitos**

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo de empresa, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.
2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dicho convenio así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo, y a los exclusivos efectos de los convenios de empresa.
3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga respetando como mínimo el salario mínimo sectorial por Grupos acordado en este convenio.

**Clasificación Profesional**

□ **Grupo Profesional 1**

➤ Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

➤ Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- 3º. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4º. 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 constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
- 5º. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6º. 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.
- 7º. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- 8º. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

#### ▣ **Grupo Profesional 2**

➤ Criterios generales:

Son trabajadores/as 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 aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

➤ Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de Entrada"

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2º. 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 industriales, etc.
- 3º. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4º. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

□ **Grupo Profesional 3**

➤ Criterios generales:

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

➤ Formación:

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

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. 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.
- 2º. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3º. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4º. 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.
- 5º. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6º. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7º. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8º. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9º. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10º. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11º. 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.
- 12º. 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.

- 13º. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

▮ **Grupo Profesional 4**

➤ Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

➤ Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

➤ Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- 1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación
- 2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.
- 3º. 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.
- 4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.
- 5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
- 6º. 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 y oficina.
- 7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- 9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- 10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11º. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microrordenadores, etc....)

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- 13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios 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.
- 15º. 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.
- 16º. 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, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.
- 17º. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajo concretos.

#### ▮ Grupo Profesional 5

##### ➤ Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

##### ➤ Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

##### ➤ Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2º. 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.
- 3º. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4º. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5º. 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.
- 6º. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8º. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

- 9º. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10º. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11º. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12º. 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 plantillas los resultados de la inspección.
- 13º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15º. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 16º. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

#### ▣ Grupo Profesional 6

##### ➤ Criterios Generales

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 periodo de adaptación.

##### ➤ Formación

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Modulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

##### ➤ Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- 1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2º. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.
- 3º. Tareas elementales de laboratorio.
- 4º. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.
- 6º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- 7º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 10º. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 11º. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 12º. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.
- 13º. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 14º. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
- 15º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 16º. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

#### ▮ Grupo Profesional 7

##### ➤ Criterios Generales

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específico ni periodo de adaptación.

##### ➤ Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento.

##### ➤ Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.
- 6º. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8º. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

**ANEXO VIII**

**TABLA DE EQUIVALENCIAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

<b>GRUPO I</b>	
➤ Director	➤ Jefe de Fábrica
➤ Gerente	➤ Jefe de Oficina Técnico
➤ Abogados	➤ Jefe de Personal
➤ Analista de Sistemas	➤ Jefe de Taller
➤ Arquitectos	➤ Jefe de Ventas
➤ Directores de Área o Servicio	➤ Comprador
➤ Ingenieros	➤ Delineante de 1ª
➤ Ingenieros de Montes o Industrial	➤ Encargado
➤ Licenciados	➤ Encargado de Establecimiento
➤ Químicos	➤ Encargado de Montes
➤ Titulado de Grado Superior	➤ Encargado de Sección
	➤ Encargado o Contraмаestre
<b>GRUPO II</b>	
➤ A.T.S	➤ Encargado Sucursal o Supermercado
➤ Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	➤ Jefe de Almacén
➤ Ayudante de Ingeniería y Arquitectura	➤ Jefe de Grupo
➤ Diplomado Universitario	➤ Jefe de Acción Mercantil
➤ Enfermera Titulada	➤ Jefe de Colla
➤ Ingeniero Sub. Lcdo.	➤ Jefe de Cuadrillas
➤ Ingenieros Técnicos (Peritos)	➤ Jefe de División
➤ Perito Titulado	➤ Jefe de Embalaje
➤ Practicante - ATS	➤ Jefe de Equipo
➤ Técnicos en Relaciones Laborales (Graduados Sociales)	➤ Jefe de Negociado
➤ Titulados de Grado Medio	➤ Jefe de Oficina
➤ Titulados Superiores de Entrada	➤ Jefe de Sección
	➤ Jefe de Sección Administrativa.
<b>GRUPO III</b>	
➤ Analista Programador	➤ Oficial Preparador Trazador de 1ª
➤ Contraмаestre	➤ Profesional de Oficio Especial
➤ Delineante Proyectista	➤ Programador de Sistemas y/o Operaciones
➤ Dibujante Proyectista	➤ Subastador
➤ Encargado General	➤ Supervisor de Ventas
➤ Jefe	➤ Técnico de Organización de 1ª
➤ Maestro Industrial	➤ Técnico en General
➤ Proyectista	➤ Vendedor
<b>GRUPO IV</b>	
➤ Jefe Administrativo	➤ Tupista de 1ª
➤ Jefe de Área o Servicio	➤ Aserrador de 1ª
➤ Jefe de Compras	➤ Chapista de 1ª
	➤ Conductor de 1ª
	➤ Forjador de 1ª

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- Galerista de 1ª
- Lijador de Plato de 1ª
- Oficial 1ª Taller/ Administrativo
- Oficial de 1ª Forradora
- Pelador de 1ª
- Profesionales de Oficio de 1ª

**GRUPO V**

- Carpintero
- Conductor de Vehículos o Maquinaria Pesada (Carnet Especial o Autorización Administrativa Especial)
- Contable
- Delineante de 2ª
- Guarnecería
- Labrador Regruesador
- Machiembrador
- Oficial Preparador Trazador de 2ª
- Oficiales Administrativos
- Oficiales de Laboratorio
- Oficiales de Mantenimiento
- Oficiales de Organización
- Pelador de 2ª
- Profesionales de Oficio de 2ª
- Representante
- Tractorista (Cuando sea necesario Carnet Especial)
- Tupista de 2ª
- Viajante
- Comercial
- Afilador de 2ª
- Aserrador de 2ª
- Chapista de 2ª
- Conductor de 2ª
- Forjador de 2ª
- Lijador de plato de 2ª
- Mecánico de 2ª
- Oficial de 2ª Forradora

**GRUPO VI**

- Técnico no Titulado
- Almacenero
- Analista Funcional
- Analista Orgánico
- Armador

- Auxiliar
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Analista
- Auxiliar de Caja
- Auxiliar de Caja con 2 Años de Antigüedad
- Auxiliar de Organización
- Auxiliar de Ventas
- Auxiliar Recaudación
- Auxiliares en General
- Ayudante
- Ayudante de Aserrador
- Ayudante de Máquinas
- Ayudante de Montaje
- Ayudante de Peonza
- Ayudante de Producción
- Ayudante de Sierra
- Ayudante de Tapicería
- Ayudante de Ventas
- Ayudante Forradora
- Cajero
- Canteadora
- Capataz de Especialistas
- chófer de Vehículo Ligero
- Clavador
- Conductor de Vehículos o Maquinaria Pesada (No necesario Carnet Especial o Autorización Administrativa Especial)
- Conserje
- Dependiente
- Especialista
- Especialista Máquinas, Clavadoras y Grapadoras.
- Fogonero
- Instalador de Moquetas, Cortinas y Persianas
- Litero
- Motoserristas
- Oficial de 3ª
- Perforista
- Pesador - Basculero
- Profesional de Oficio de 3ª
- Pulidor
- Telefonista-Recepcionista

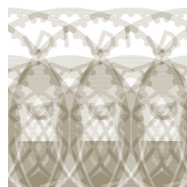
JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

- Tractorista (Cuando no sea necesario Carnet Especial)
- Vendedor

**GRUPO VII**

- Apilador
- Aserrador de Sierra
- Auxiliar Administrativo Junior
- Cablista
- Calador
- Canteadora
- Fogonero
- Galicista
- Guarda
- Guardia
- Leñador
- Lijador
- Limador
- Medidor
- Mozo
- Ordenanza
- Peón
- Personal de Limpieza
- Portero
- Vigilante
- Aprendices

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3



PLAZA RUBEN DARIO, Feygon, Edif. E, Locs. 52 - 54

39005 SANTANDER

Teléfono: 942 270 983

Fax: 942 290 216

e-mail: [acemm@acemm.es](mailto:acemm@acemm.es)

[www.acemm.es](http://www.acemm.es)

2017/11650

CVE-2017-11650

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-11651** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica S.A., para el periodo 2014-2018.*

Código 39002142011996.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Lignotech Ibérica, S. A., para el periodo 2014-2018, suscrito con fecha 12 de septiembre de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.

2014-2018

**CONVENIO COLECTIVO LIGNOTECH IBERICA S.A. 2014-2015-2016-  
2017-2018**

Reunidas la representación de la empresa LIGNOTECH IBERICA S.A. a través de su representante legal D. Marino Rodríguez Montes, en su condición de director, asistido del asesor jurídico D. Antonio Sarabia Gómez, y por otra la representación de los trabajadores, por medio de su delegado de personal D. Antonio Pastor Noriega, adscrito al sindicato USO, reconocida la representación por ambas partes y tras el desarrollo de un periodo de negociación colectiva, han alcanzado un acuerdo sobre el Convenio de empresa de LIGNOTECH IBERICA S.A. para los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, en los siguientes términos.

**INDICE**

<b>CAPITULO</b>	<b>TITULO</b>	<b>PAGINA</b>
I	Disposiciones Generales	<u>1</u>
II	Empleo, Formación y Promoción	6
III	Clasificación Profesional	7
IV	Organización del trabajo	9
V	Jornada de Trabajo, vacaciones, permisos, licencias y excedencias.	9
VI	Derechos de la Mujer Trabajadora	14
VII	Salarios y otras formas de retribución	15
VIII	Beneficios sociales	20
IX	Faltas y sanciones	23
X	Seguridad e Higiene	28
XI	Garantías Sindicales	28
	Disposición Final	<u>28</u>
	Baremo para abono del Plus de Asistencia	30
	Acuerdo para el disfrute de vacaciones anuales	32

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

*CAPITULO I*

**DISPOSICIONES GENERALES**

***Artículo 1.- Ámbito personal***

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

***Artículo 2.- Ámbito funcional***

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

***Artículo 3.- Ámbito territorial***

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

***Artículo 4.- Ámbito temporal***

El presente Convenio tendrá fuerza para obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral, si bien los efectos económicos y sociales entrarán en vigor el 1 de enero de 2014.

La vigencia del presente Convenio será por cinco (5) años, contados a partir del 1 de enero de 2014, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

***Artículo 5.- Denuncia***

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente, por un periodo máximo de 18 meses, es decir con límite el 30 de Junio de 2020, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finalice el mismo.

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

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



**Artículo 6.- Naturaleza**

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

**Artículo 7.- Absorción y compensación**

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

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

**Artículo 8.- Garantía personal**

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

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

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

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

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

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

- 2) A) Competencias Generales :

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

B) Competencias Específicas :

- II. Adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, constituyéndose de este modo en Comisión Negociadora, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- III. Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio que deberán resolverse en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Salvo en los casos de inaplicación de condiciones previstas en este Convenio, en las cuales el plazo para resolver será de siete días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.
- IV. No obstante, lo anterior, ante el desacuerdo en la comisión paritaria se acudirá al procedimiento de mediación o arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la sumisión a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

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

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

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

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

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

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

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

## CAPITULO II

### EMPLEO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

#### **Artículo 10.- Empleo**

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

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

#### **Artículo 11.- Período de formación de nuevos trabajadores**

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

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

#### **Artículo 12.- Formación.**

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

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

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

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

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

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

**Artículo 13.- Promoción**

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

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

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

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

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

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

- a) Puestos a cubrir.
- b) Fechas de los exámenes
- c) Programa a desarrollar, que será confeccionado por la Empresa, previo informe de la Representación de los Trabajadores.

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

**CAPITULO III**

**CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Artículo 14.- Grupos y categorías profesionales.**

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

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

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

#### **CAPITULO IV**

##### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

###### ***Artículo 15.- Funciones y Movilidad Funcional***

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

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

A los trabajadores habilitados en 3 puestos de trabajo se les retribuirá la cantidad de 84,47 € mensuales.

#### **CAPITULO V**

##### **JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

###### ***Artículo 16.- Jornada laboral***

Durante los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, la jornada laboral media de la Empresa LIGNOTECH IBERICA S.A. será en cómputo anual de 1738 horas de trabajo efectivo

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

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

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

###### ***Artículo 17.- Tipo de Jornada***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 18.- Horarios**

#### Jornada Normal:

Adicionalmente a lo dispuesto en el acuerdo de fecha 06.06.2006 se establece que todos los viernes del año, y las vísperas de festivo, el



*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

personal asignado a jornada normal disfrutará de jornada continuada de 07:00 a 15:00.

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

Jornada a Turnos:

1<sup>er</sup> Turno: de 6: a 14:00 horas.

2<sup>a</sup> Turno: de 14:00 a 22:00 horas

3<sup>er</sup> Turno: de 22:00 a 6:00 horas.

**Artículo 19.- Vacaciones**

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones serán de 28 días laborales para todo el personal.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán como en años anteriores, entre los meses de enero a Diciembre. Durante el ámbito temporal del Convenio, el Calendario de Vacaciones fijará en los meses de Junio, Julio Agosto y Septiembre, el 60% de la totalidad de días contemplados en el mismo.

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

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

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

A la hora de establecerse el calendario de vacaciones se deberá tener en cuenta que no podrán coincidir en periodo de vacaciones más de 2 trabajadores por puesto de trabajo, y en cualquier caso se estará a lo dispuesto en el "Acuerdo para el disfrute de vacaciones anuales en

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

LignoTech Ibérica”, firmado el 7 de abril de 2017 y adjunto al texto de este Convenio.

**Artículo 20.- Permisos y Licencias.**

1.-Permisos

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

2-Licencias.

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

1. Para contraer matrimonio: 15 días naturales
2. Por nacimiento de hijo: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
3. Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 4 días naturales, ampliables a uno más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
4. Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o padres: 2 días, y 2 más sin retribución.
5. Por fallecimiento de hermanos, nietos o abuelos: 2 días ampliables en tres más si el trabajador precisa, por esta causa, desplazarse a más de 200 km.
6. Por hospitalización de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días, ampliables en dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 km.
7. Por hospitalización de hermanos de uno u otro cónyuge, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge: 2 días, ampliables en tres más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.
8. Por fallecimiento o hospitalización de sobrino o tío: 2 días.
9. Por boda de un hijo, hermano, padres o abuelos: 1 día.

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

10. Por intervención quirúrgica de hermanos, abuelos o nietos: 2 días y dos más si el trabajador necesita desplazarse a más de 200 Km.
11. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
12. Por el tiempo necesario en las curas ambulatorias, previamente decretadas, cuando el trabajador no haya causado baja.
13. Por asistencia a consulta de médicos especialistas: 1 día, y tres más si la consulta fuese en otra provincia. Se incluye el odontólogo.  
Las consultas del médico de cabecera se abonarán si hubiesen sido ordenadas por el médico de la Fábrica.
14. Por consulta médica de esposa, hijos, padres y padres políticos: el tiempo necesario.
15. Por exámenes: los días que esté prevista su duración. Si estos tuviesen lugar fuera de la provincia, 2 días más por causa del desplazamiento.
16. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal

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

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

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

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

**Artículo 21.- Excedencias.**

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

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

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

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

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

**CAPITULO VI**

**DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA**

**Artículo 22.- Durante el embarazo**

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

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

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

**Artículo 23.- Maternidad**

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

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

**Artículo 24. Permiso de lactancia.**

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

**CAPITULO VII**

**SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION**

**Artículo 25.- Salarios**

- Se establece para los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 una congelación de las percepciones económicas

La tabla salarial que se utilizará como base será:

Fórmula: BASE x COEFICIENTE + K

Base para 2014-2015-2016-2017-2018: 7,64

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

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

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

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

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

Los salarios se abonarán en las siguientes fechas:

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

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

El Plus de trabajo a tres turnos, se cifrará durante 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 en 149,17 Euros mensuales.

**Artículo 27.- Plus de doble turno**

La Empresa concede a los trabajadores cada vez que desarrollen al mismo tiempo dos puestos de trabajo, un plus de doble turno cifrado durante 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 en 0,99 euros por cada hora que se desarrolle este doble puesto.

**Artículo 28.- Plus de domingos**

El Plus por domingo trabajado será, para todo el personal que trabaje a tres turnos, a dos turnos con descanso al octavo día y jornada especial, de 84,46 euros por domingo trabajado durante 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

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

**Artículo 29.- Plus de Festivo**

El abono del Plus de Festivo se efectuará mensualmente con arreglo a las siguientes cantidades durante 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018:

ABONO POR FESTIVO

Coeficientes 1,75 a 2,40.....140,91 Euros.

Coeficientes 2,5 a 2,85.....151,39 Euros.

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

DESCUENTO POR AUSENCIA EN FESTIVO

Coeficientes 1,75 a 2,40.....159,06 Euros.

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

Coeficientes 2,5 a 2,85.....176,02 Euros.

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

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

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

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

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

Revisadas las cantidades abonadas por dicha prima, la Empresa fija para los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 las siguientes cantidades en función de la antigüedad de los obreros:

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

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

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

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

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

- 2.-En caso de constatarse la inobservancia de medidas de seguridad por parte del trabajador, por causa a él imputable.
- 3.-La inobservancia de las normas de calidad, que sea imputable a una actuación directa del trabajador.
- 4.-La negativa del trabajador a recibir formación en horario de trabajo sobre un puesto de trabajo.

**Artículo 32.- Antigüedad**

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

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

**Artículo 33.-Participación en Beneficios**

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

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

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

**Artículo 34.-Prima por asistencia**

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



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

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

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

En caso de que el trabajador utilice para su desplazamiento en comisión de servicio, su propio vehículo, la empresa abonará 0,2 euros por kilómetro.

**Artículo 36.-L.T.A.**

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

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

1. El 50% será abonado únicamente en el caso de que el absentismo de los 6 meses inmediatamente anteriores sea igual o inferior al 3%. A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
2. El otro 50% será abonado en el supuesto de que no existan accidentes de trabajo con baja en los seis meses precedentes. No se computarán los accidentes en itinere.
3. Si adicionalmente no se produjesen accidentes sin baja, se abonarán otros 50 € anuales (25€/semestre). En este sentido se entiende como accidente sin baja un incidente que conlleva daños a personas, las cuales requieren asistencia sanitaria especializada (medico, ATS o similar), si bien tras esta asistencia pueden reincorporarse al trabajo en la siguiente jornada laboral.
4. Si el absentismo fuese menor del 2.5% se abonarán adicionalmente 100 €/persona (50 € por semestre). A estos efectos no se computará como absentismo laboral a las situaciones de I.T. derivadas de accidente de trabajo.
5. En el supuesto de producirse un accidente con baja laboral (I.T.), como consecuencia de situaciones de riesgo que sean conocidas por la empresa, o hayan sido advertidas fehacientemente a la misma por los trabajadores sin que ésta haya adoptado medidas efectivas para su corrección, no se computará en el presente bonus.

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

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

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

## CAPITULO VIII

### BENEFICIOS SOCIALES

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

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

#### ***Artículo 38.- Ayuda a minusválidos.***

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

#### ***Artículo 39.- Anticipos***

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

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

#### ***Artículo 40.- Préstamo vivienda***

Por este concepto se podrán distribuir un máximo de 31500 Euros durante la vigencia del presente Convenio.

El importe máximo de cada préstamo será de 2200 Euros, que deberá amortizarse en el plazo máximo de dos años, siendo sus beneficiarios aquellos trabajadores que pretendan adquirir su primera vivienda en el término municipal de Torrelavega y ayuntamientos colindantes, para uso

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

propio, dentro de la unidad familiar, quedando excluida por tanto la petición del resto de los integrantes de dicha unidad, aunque trabajen en esta Empresa.

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

#### **Artículo 41.- Ayuda escolar**

Los hijos de los trabajadores en activo en el Centro de Trabajo de LIGNOTECH IBERICA, S.A. en Torrelavega, que cursen estudios de ESO, Bachillerato o Formación Profesional de Grado medio o Superior, y que tengan aprobadas todas las asignaturas dentro del año escolar, se les abonará, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 143,2 Euros anuales, en concepto de ayuda de estudios, previa certificación de las calificaciones obtenidas.

De otro lado, los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio que cursando estudios universitarios, se hayan matriculado de un mínimo de 60 créditos y hayan superado al menos el 80% de los mismos, recibirán durante la vigencia del presente convenio una gratificación en concepto de ayuda escolar por valor de 353,5 € si los estudios son en la Universidad de Cantabria y 505 € cuando los estudios sean en otra universidad. Para la concesión de esta ayuda será necesario presentar certificación de las calificaciones obtenidas.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 44.- Revisión médica**

Sin perjuicio de la revisión anual que corresponde a todos los trabajadores, conforme a la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

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

## CAPITULO IX

### FALTAS Y SANCIONES

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

##### Graduación de las faltas

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

##### Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

#### Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

#### Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de seis días al trabajo sin causa justificada en un período de 4 meses.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar imperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y otros documentos de la empresa..
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual, cuando repercuta gravemente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
14. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
15. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

*Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.*

*2003-2005*

Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Régimen de sanciones.

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

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

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

#### Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

#### Prescripción

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

#### Graduación de las faltas

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

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses

Faltas muy graves: Un año.



## CAPITULO X

### SEGURIDAD E HIGIENE

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

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

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

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

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

## CAPITULO XI

### GARANTIAS SINDICALES

#### **Artículo 47.- Delegado de Personal**

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

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

### DISPOSICION FINAL

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

Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.

2014-2018

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

La cantidad a abonar en el año 2011 en este concepto será el 2% % de la masa salarial del año anterior.

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

TERMINOS UTILIZADOS

**T.N.** Tiempo necesario

- (1)** No se aplicará esta penalización cuando el índice general de absentismo por causa de enfermedad común no alcance el 3%.
- (2)** No se penalizará el disfrute de esta licencia cuando la intervención conlleve hospitalización.
- (3)** La utilización del derecho del Convenio Colectivo (1 día) no penalizará cuando sea por el tiempo necesario y coincida con la jornada de trabajo. El trabajador deberá acreditar la hora de llegada y salida de la consulta a efectos de determinar el tiempo necesario al que se añadirá el que se considere razonable por desplazamiento.
- (4)** En caso de exámenes para la obtención de titulaciones académicas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, no penalizará la utilización del tiempo necesario siempre que coincida con la jornada de trabajo
- (5)** Se establece que las penalizaciones de las licencias se computarán trimestralmente.

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

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.

2014-2018

TIPO DE LICENCIA	PARENTESCO	UTILIZACION	
		DIA S	PENALIZACIÓ N
Matrimonio		15	No
NACIMIENTO DE HIJO	Esposa	2	No
		3	25%
		4	50%
Fallecimiento	Conyuge, Hijo, Padres	2	No
		3	25%
		4	50%
Intervención Quirúrgica (2)	Cónyuge, Hijo, Padres	1	25%
		2	50%
	Hermano	1	25%
Hospitalización	Cónyuge, Hijo, Padres	2	No
		3	25%
	Hermano	2	No
	Nieto, Abuelo	2	No
	Sobrino o Tío	1	25%
		2	50%
Boda	Hijo, padre, hermano	1	25%

CVE-2017-11651

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Convenio Colectivo LignoTech Iberica S.A.

2014-2018

Traslado domicilio		1	No
Curas ambulatorias		T.N.	25%/ Día
Consulta especialista (Incluido odontólogo)		T.N.	25%(3)
Médico cabecera		T.N.	No
Consulta médica	Esposa, hijo y padres	T.N.	25% / Día
Exámenes		T.N.	25% (4)
Cumplimiento deber carácter pública		T.N.	No

## **ACTA APLICACIÓN JORNADA-**

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

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

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

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

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ACTA APLICACIÓN JORNADA-**

<b>OFICINA</b>	<i>Milagros Carrera</i>
	<i>Lucia Imhof</i>
	<i>M Ángeles Solares</i>
<b>PRODUCCION</b>	<i>Mariano Heras</i>
	<i>Marino Rodríguez</i>
<b>LABORATORIO</b>	<i>M Mar Señas</i>
	<i>Israel Díaz</i>
	<i>(a determinar)</i>



**ACUERDO SOBRE DISFRUTE DE VACACIONES ANUALES  
EN LIGNOTECH IBERICA**

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

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

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

Torrelavega, 7 de Abril de 2017



2017/11651

CVE-2017-11651

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2017-11656** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica S.A., para el periodo 2016-2018.*

Código 39100121012012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S. A., para el centro de trabajo de los Corrales de Buelna, con periodo de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2018, y suscrito, con fecha 27 de abril de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de diciembre de 2017.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

### III CONVENIO COLECTIVO

Las PARTES que conciertan este Convenio Colectivo son, de un lado la Dirección de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. en su planta de Cantabria y por otra parte el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Estipulaciones Generales

**Art. 1º.- Objeto.-** El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas entre la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

**Art. 2º.- Ámbito Territorial.-** Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que la Empresa tiene establecido en Los Corrales de Buelna (Cantabria).

**Art. 3º.- Ámbito personal.-** El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa que se integra en los grados de valoración del 1 al 13A, ambos inclusive, de su ámbito territorial, cualquiera que sea su profesión, especialidad, edad, sexo o condición.

Queda expresamente excluido el personal a que se refiere el artículo 1º, 3,c) y el artículo 2º, 1,a) de la vigente Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, y todas aquellas personas o grupos con los que, por acuerdo con la Dirección y por escrito, se establezcan condiciones especiales, sin perjuicio de los derechos mínimos legales que puedan corresponderles. La Dirección entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido del régimen del Convenio y seguirá actualizándola en lo sucesivo.

El personal excluido al que se refiere el párrafo anterior podrá renunciar a esta situación e integrarse dentro de lo establecido en el presente convenio.

Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada le serán aplicadas, sin perjuicio de las cláusulas que - con arreglo a la legalidad vigente - puedan pactarse, las disposiciones del Convenio en cuanto sean compatibles con la naturaleza temporal de su contrato y, en cualquier caso, proporcionalmente a la duración y jornada establecidas en el mismo; contrato que, por otra parte, se ajustará a la regulación para el mismo establecida en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**Art. 4º.- Ámbito temporal.-** El presente Convenio entrará en vigor el día 1º de enero de 2016 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo de 2018.

Los efectos económicos del mismo, que tendrán idéntico período de vigencia, se aplicarán exclusivamente al personal que se halle en alta en la Empresa en el momento de la firma del Convenio, a los fallecidos desde el 01.01.2016 hasta ese momento y a quienes se incorporen al ámbito territorial y personal de aplicación del mismo con posterioridad a esta fecha. La actualización del Seguro Colectivo de Vida empezará a regir a partir de la firma de la correspondiente póliza.

**Art. 5º.- Prórroga.-** La duración del Convenio se podrá prorrogar por acuerdo de las partes.

**Art. 6º.- Denuncia, Revisión y Mantenimiento del Régimen del Convenio.-** El presente Convenio se entenderá denunciado a la finalización de su ámbito temporal.

Si se solicitara la revisión del Convenio, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar para que puedan iniciarse inmediatamente las negociaciones. El planteamiento de cualquier situación de huelga o de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

Al finalizar el período de vigencia del Convenio se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las comunidades laborales afectadas se rijan por un nuevo Convenio, sin perjuicio de las facultades reservadas a la Autoridad y a la Jurisdicción Laboral.

**Art. 7º.- Compensación, Absorción y Garantías "Ad Personam".-** En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto en las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determina de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieran en el futuro, cualquiera que sean su naturaleza u origen.

Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales legalmente establecidas, presentes o futuras y de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultaren superiores a las establecidas, asimismo globalmente y en cómputo anual, en las estipulaciones de este Convenio.

Consecuentemente, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias - si las hubiere - se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas, siendo susceptibles de absorción en futuras modificaciones salariales.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

Se respetarán las situaciones personales que, desde el punto de vista de la percepción, sean en conjunto más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, con arreglo a lo precisado en los apartados anteriores, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

**Art. 8º.- Vinculación a la Totalidad.** - En el supuesto de que por la Jurisdicción competente se declarase la ilegalidad o ineficiencia de alguno de los pactos de este Convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su globalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

**Art. 9º.- Garantía del Convenio.** - Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora suscriben.

Asimismo, ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del presente Convenio, y ello con carácter previo a cualquier planteamiento ante los Organismos Laborales competentes. En aquellos supuestos en los que las discrepancias sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio no puedan ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se comprometen a seguir las vías y mecanismos legales que se contemplan de forma específica en la Estipulación Segunda.

**Art. 9ºBIS.- Garantía del Convenio. Procedimiento de descuelgue.-** Las partes del Convenio acuerdan que, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se reunirá, a petición de una de las partes integrantes, en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, según prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá la función de mediar y valorar, con el objeto de llegar a un acuerdo en el período de consultas que se tramite, cuando se solicite su intervención, respecto a las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando no se solicite su intervención o no se llegue a un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y que a continuación se indican.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, ambas partes se someterán de forma previa a cualquier decisión a la mediación ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.) de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (publicado en el Boletín Oficial de Cantabria en fecha 14 de julio de 2010) en el plazo máximo de 7 días a contar desde la reunión de la Comisión Paritaria finalizada sin acuerdo.

Si desde dicha mediación ante el O.R.E.C.L.A. no se llegará a ningún acuerdo en el plazo de tres días desde su celebración, las partes podrán acudir a la jurisdicción laboral competente.

## CAPITULO SEGUNDO

### Organización del Trabajo

**Art. 10º.- Principio General.** - La organización del trabajo en cada una de las secciones o dependencias de la Empresa, con sujeción a las normas legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección.

Esta contrae el deber de llevarla a efecto de tal manera que pueda lograr el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos a su servicio, a cuyo fin contará con la necesaria colaboración del personal.

En materia de organización, se estará en todo a las normas internas de la organización del trabajo, valoración de tareas y del mérito individual y sistemas de retribución (que se refunden en los Anexos correspondientes) y, en lo no previsto en ellas, a las disposiciones legales vigentes y demás concordantes y complementarias sobre el particular.

Las referidas normas internas se consideran forman parte del articulado del Convenio, a cualesquiera efectos.

**Art. 11º.- Saturación.-** Es facultad de la Dirección la asignación del número de máquinas y de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al rendimiento mínimo exigible del 100 MTM, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente se le hayan confiado y sin que dicha saturación implique necesariamente aumento de nivel o

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

grado salarial. La eventual insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de dicha facultad.

**Art. 12º.- Procedimiento en caso de disconformidad.-** De acuerdo con lo previsto en las citadas normas internas (anexos 6, 8, 13 y 14) cuya vigencia se ratifica, determinado el sistema de simplificación del trabajo, el análisis, la fijación y el control de los rendimientos individuales o colectivos según los casos, y las plantillas correctas del personal, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo -no obstante- quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente en cada momento.

**Art. 13º.- Selección e ingresos del personal.-** La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiere estar capacitado para realizar.

En los procesos de selección por nuevas incorporaciones, siempre que se den en igualdad de condiciones técnicas y profesionales, prevalecerá la condición de ser hijo o familiar de trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisa de un período de formación y adaptación a la Empresa, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la Empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán, durante el primer año de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1<sup>er</sup> semestre: 88%  
2<sup>o</sup> semestre: 95%

A partir del año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

Para los trabajadores actuales vinculados a un Contrato de Relevo, seguirá en vigor la aplicación de los siguientes porcentajes respecto a la retribución correspondiente al nivel de valoración del puesto de trabajo:

1<sup>er</sup> año: 75%  
2<sup>o</sup> año: 85%  
3<sup>er</sup> año: 90%  
4<sup>o</sup> año: 95%  
5<sup>o</sup> año: 100%

A partir del quinto año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de valoración del puesto de trabajo desempeñado.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**Art. 14º.- Movilidad Funcional.-** Tendrá la consideración de movilidad funcional los traslados de puesto dentro del mismo Centro de trabajo o entre Centros de la misma provincia, con variación de funciones o sin ella, para un período máximo de un mes; una variedad de esta movilidad es el trasvase de mano de obra indirecta o de personal técnico, administrativo y subalterno a mano de obra directa.

Tendrán igualmente la consideración de movilidad funcional los traslados de trabajadores de la planta de fundición a la planta de mecanización o viceversa.

Este tipo de movilidad llevará aparejada, en su caso, la modificación de las condiciones de trabajo, tanto en lo que respecta a los cometidos propios del nuevo puesto como en lo concerniente a otras particularidades de la relación laboral (cambio de turno u horario, etc.).

La movilidad funcional podrá comportar un período de formación previo a la reconversión, en cuyo caso el trabajador deberá someterse inexcusablemente a los cursillos que se organicen al efecto dentro o fuera de la Empresa. Estos podrán tener lugar aprovechando el tiempo de la aplicación de los Expedientes de Regulación de Empleo, con la garantía para el trabajador de que, en cualquier caso, no habrá de sufrir quebranto económico por causa de esta formación.

Se dará información de los planes de movilidad funcional y reconversión profesional al Comité de Empresa, con carácter previo a su puesta en práctica.

Las prioridades que se observarán para la selección del personal que haya de verse afectado por la movilidad, serán las siguientes y por este orden:

1.º **Voluntarios** que se adapten a las condiciones del nuevo puesto.

2.º **Recuperación** de quienes pasaron de mano de obra directa a mano de obra indirecta o al grupo de personal técnico, administrativo y subalterno, como consecuencia de la disminución de programas de fabricación.

3.º **Adecuación** del trabajador a las exigencias psicofísicas y profesionales del nuevo puesto.

4.º **Orden inverso** a la antigüedad en el grupo de mano de obra indirecta o en el de personal técnico, administrativo o subalterno, respetando - dentro de las secciones o grupos objeto de la movilidad - las categorías profesionales de manera que los primeros en afectación sean los de categoría inferior y, dentro de éstos, los más modernos en la categoría.

5.º **Orden inverso** a la antigüedad en el puesto de trabajo.

6.º **Mayores** de 50 años o con más de 25 años de antigüedad en la Empresa.

7.º **Personal** de capacidad disminuida.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

8.º **Representantes** del personal.

Esta movilidad se llevará a efecto sin perjuicio, en ningún caso, de la retribución global consolidada correspondiente al grado de valoración del puesto de origen o al reconocido personalmente al trabajador, salvo las primas y pluses que - con la garantía correspondiente al nivel personal - serán los correspondientes al nuevo puesto de destino.

**Art. 15º.- Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.-** La clasificación profesional de los trabajadores en la Empresa se regirá por las estipulaciones del presente Convenio en materia de valoración de puestos de trabajo y, en lo no previsto en éstas, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas legales o reglamentarias de general aplicación.

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante:

a) de la adscripción del trabajador a uno de los únicos grupos profesionales siguientes que se establecen:

- **Grupo profesional de operarios**, que incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y
- **Grupo profesional de empleados**, que incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica;

b) de la correcta elección del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Como única excepción, a los trabajadores que según la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica ocupen puestos de trabajo clasificados en alguna de las categorías de subalterno de las que en dicha Ordenanza se mencionaban, aun cuando estarán clasificados dentro del grupo profesional de operarios y se utilizará para calificar dichos puestos el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo de operarios, les continuará siendo de aplicación la tabla salarial de los empleados.

Se suprimen las categorías profesionales de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica. A efectos de cotización a la Seguridad Social se respetarán a título personal los grupos de tarifa de cotización consolidados por la actual plantilla; y, por lo que respecta a futuros ingresos o cambios de puesto de trabajo se asignarán los grupos de tarifa resultantes de la tabla de conversión que se especifica en el anexo nº 15.

**Art. 16º.- Adaptación del personal a los puestos de trabajo.-** Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

venía desempeñando. Si, por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del trabajador que desempeña el puesto, se estará a lo que se indica en los apartados siguientes:

**1) Cambio de puesto de trabajo.-** Se denomina cambio de puesto de trabajo a los resultados de la movilización del personal dentro de los límites de su Centro de Trabajo.

El cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter provisional o permanente

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses y permanente si excede de dicho período.

**2) Causa del cambio.-** El cambio de puesto de trabajo podrá tener su origen en alguna de las siguientes causas:

**a) A petición del trabajador.-** En este caso se requerirá la solicitud por escrito y, de accederse por parte de la Dirección, se le asignará la categoría y grado de valoración y remuneración del nuevo puesto sin derecho de indemnización alguna.

**b) Por acuerdo mutuo entre la Dirección y el trabajador.-** En este caso se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

**c) Por sanción reglamentaria.-** Se regulará por lo establecido en el Artículo 43 del presente Convenio Colectivo de nuestra Empresa, y se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto.

**d) Por necesidades del servicio.-** En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna de ellas, saturación de la jornada de trabajo, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesaria la movilidad del personal hasta un plazo máximo de tres meses consecutivos, se seguirán las normas siguientes:

**l) Si el puesto al que se le destina fuera de grado superior al del puesto de procedencia, el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto a partir de la fecha del cambio, a menos que el nuevo cambio requiera una fase previa de adiestramiento, en cuyo caso y por todo el período fijado para el mismo se le mantendrá la retribución de origen.**

Si se acreditara que el trabajador ha desempeñado dicho puesto de grado superior durante 90 días continuados o alternos, consolidará la retribución correspondiente a dicho grado.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

II) Si el puesto de destino fuere de grado inferior al de origen, el trabajador mantendrá inalterada la retribución del puesto de procedencia. La Empresa, por su parte, pondrá el máximo interés en que los trabajadores que se encuentren en tal situación sean adaptados para el desempeño de otras tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia. En ningún caso el mencionado cambio podrá suponer manifiesto menoscabo de la dignidad del trabajador ni perjuicio notorio de su formación profesional.

**e) Por disminución de la capacidad física del trabajador.-** En los casos en que fuere necesario efectuar el cambio en razón a la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviera su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador percibirá el salario correspondiente, en el momento del cambio de puesto, a un grado como máximo por debajo del que venía percibiendo.

**f) Por conveniencia de la Empresa.-** Cuando el cambio de puesto de trabajo tenga su origen en esta causa y no concurra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

Las dudas que pudieran surgir de la aplicación de este apartado, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno del Comité de Empresa, sin que ello obste a la efectividad del cambio acordado por la Dirección.

**g) Por sustitución.-** Cuando se dé el caso de que el cambio obedezca a la sustitución por enfermedad, accidente de trabajo y permisos u ocupación de cargos oficiales, el cambio comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado sin consolidación de las condiciones económicas ni cambio de categoría, si estas fueran superiores, y sin detrimento de su abono - con arreglo a las normas establecidas - durante el mencionado período, volviendo a su situación anterior una vez terminadas las causas que lo motivaron.

**Art. 17º.- Movilidad geográfica.-** Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la Dirección de la Empresa comunicará y podrá acordar el desplazamiento de trabajadores a otras plantas y centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, con las siguientes particularidades:

La decisión deberá ser comunicada con una antelación de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad en primer lugar a la Representación legal de los Trabajadores y después a la persona o personas afectadas.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

Cuando concurra la necesidad de desplazar a trabajadores se dará prioridad a las personas que se presenten voluntariamente. En el supuesto en que no haya suficientes voluntarios para cubrir las necesidades existentes, el desplazamiento tendrá carácter obligatorio para el trabajador o los trabajadores afectados. Si el trabajador no está de acuerdo, podrá reclamar a través de las vías legales.

La Dirección de la Empresa además del salario ordinario, mientras dure el desplazamiento asumirá el coste de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción contratados por la propia Empresa. La Empresa no asumirá los costes derivados de las dietas, alojamientos y locomoción que los trabajadores realicen o contraten por sus propios medios.

Adicionalmente a lo anterior, por cada trayecto de desplazamiento (ida y vuelta) de trabajadores de la planta de Cantabria, la empresa abonará una cantidad a tanto alzado que compensará el tiempo dedicado a dichos trayectos. Si el desplazamiento se produce a los centros de Barcelona la empresa abonará 200 € brutos y si el desplazamiento se produce a la planta de Ávila abonará 140 € brutos.

Cada fin de semana el trabajador o trabajadores tendrán la opción de regresar a su domicilio. En el caso del trabajador o los trabajadores que opten por ello, la Empresa pondrá los medios necesarios para que efectúen el desplazamiento. En los casos en que el trabajador o los trabajadores opten por permanecer en el lugar de desplazamiento durante el fin de semana, no cobrarán la compensación por desplazamiento de dicha semana sin embargo, la Empresa proporcionará el alojamiento y les serán abonadas las dietas correspondientes al sábado y domingo, que serán de 40 € cada día sin necesidad de justificación.

Las compensaciones previstas en este artículo, con excepción de las dietas, gastos de alojamiento y locomoción, se abonarán exclusivamente a aquellos trabajadores que efectúen desplazamientos cuya duración sea superior a 15 días continuados e inferior a 12 meses.

El periodo máximo de desplazamiento de un trabajador será de 1 año acumulado durante la vigencia del presente convenio.

### CAPITULO TERCERO

#### Jornada, Turnos, Vacaciones

#### Calendario, Licencias y Excedencias

**Art. 18º.- Norma General.-** La regulación de estas materias se acomodará a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, con las salvedades que se especifican en los artículos siguientes.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**Art. 19º.- Jornada de Trabajo.-** Para toda la vigencia del Convenio (Enero 2016 - Marzo 2018) la jornada general de trabajo para todo el personal de la Empresa será de mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas de prestación real y efectiva de trabajo anual, que podrá aumentar o disminuir dependiendo de la flexibilidad pactada en este convenio.

Las horas serán distribuidas en el calendario laboral en la forma que, según lo dispuesto en el art. 23 del Convenio, se establezca.

No obstante lo pactado en el párrafo anterior, el cómputo del tope legal de horas extraordinarias se iniciará a partir de la jornada máxima legal en cada momento vigente.

El tiempo de descanso del personal sujeto al régimen de jornada ininterrumpida será de 15 minutos reglamentarios, no computando estos a los efectos de la jornada anual de trabajo real y efectiva pactada, considerándose incluida su retribución en las tablas salariales anuales pactadas.

Dichas jornadas serán en todo caso íntegramente exigibles, sin que los posibles aumentos futuros legales o reglamentarios en el número de días del período de vacaciones retribuidas puedan en absoluto representar disminución alguna de aquéllas, mientras no se establezca en la Ley aplicable una jornada máxima anual inferior.

**Art. 20.- Horas extraordinarias.-** Tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que exceda de la duración de la jornada ordinaria vigente en cada momento en el calendario laboral, pudiendo compensarse por tiempo de descanso según acuerdo con los interesados.

Ante la situación de crisis existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, el número de horas extraordinarias, que –en todo caso- se realizarán a requerimiento de la Empresa, será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o de la administración.

En función de las causas que las determinen, las horas extraordinarias se clasifican con arreglo a los siguientes criterios:

- a) DE URGENTE NECESIDAD.- Se consideran como tales las incluidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 14 del Real Decreto 2.001/83, de 28 de julio, así como las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras circunstancias cuando su no realización pueda producir o haya producido graves o evidentes perjuicios para la propia Empresa o para terceros. Estas horas no se computarán a los efectos de los límites de horas extraordinarias, procurándose repartir entre los ocupantes de los puestos reseñados.
- b) Otras, cuya prestación será voluntaria.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

- Las horas referentes a preparaciones o reparaciones de máquinas para iniciar el trabajo del día siguiente, así como las horas que tengan que prolongar los conductores cuando, por razones de viajes a otras provincias, no sea factible realizar el trabajo dentro de la jornada laboral, tendrán esta misma consideración.
- Las necesarias que se derivan de la aplicación de las medidas de redistribución industrial o de la introducción y desarrollo de nuevos productos.
- Las necesarias para cubrir posibles retrasos en los relevos por cambio de turnos o ausencias imprevistas.
- Las necesarias por posibles pedidos imprevistos o períodos punta de producción o técnico-administrativo.
- Las necesarias para la reparación o puesta a punto de las máquinas o instalaciones, cuando no tengan la consideración de urgente necesidad.
- Las necesarias que tengan su origen en otra circunstancia de carácter estructural.

En todo caso, la Empresa comunicará la realización de las mismas y sus causas a la Representación de los Trabajadores con antelación y mensualmente las ya realizadas.

**Art. 21º.- Turnos de trabajo, jornadas especiales y cuarto turno.-** Con el objeto de favorecer la creación de empleo se adoptan las medidas necesarias para poder permitir tener la fábrica abierta 365 días al año. A tal fin, se crean dos colectivos de trabajo que serán denominados Colectivo 1 y Colectivo 2.

Se conviene expresamente, como condición objetiva y general de las relaciones laborales de la Empresa con su personal, la aceptación por parte de éste del establecimiento, modificación o supresión del trabajo por turnos (aunque no fueran alternativos) cuando las necesidades técnicas de la producción o las conveniencias de la organización del trabajo así lo exijan o aconsejen a juicio de la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa.

La distribución del personal en los distintos turnos o relevos es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta podrá proceder al establecimiento de turnos de trabajo para todo el personal en aquellas secciones en que lo estime conveniente, preavisando a los trabajadores con la suficiente antelación que, a ser posible, se concretará en siete días. Los cambios de turno se efectuarán cada semana.

No se producirá un cambio entre trabajadores de distintos Colectivos salvo que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El **Colectivo 1** estará integrado por el personal que hasta la fecha venía prestando sus servicios con carácter general de lunes a sábado.

Concretamente respecto de este personal se establecen las siguientes condiciones:

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**a) Turnos de trabajo.-** En aquellas secciones en que se trabaje a turnos o relevos, estos se mantendrán de lunes a sábado, ambos inclusive, sin que se produzcan solapes de turnos.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas – para todo el personal que esté a turno partido – todos los viernes y vísperas de fiesta. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa consulta al comité de empresa.

Se establece la jornada de 7 a 15 horas desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre para todo el personal que por las circunstancias de su trabajo pueda llevarlo a cabo, sin perjuicio para la buena marcha de la empresa. Se regularán guardias para atender las necesidades organizativas, previa comunicación al comité de empresa.

Los trabajadores asignados a una línea de producción que tenga un turno de trabajo libre, podrán elegir el turno de mañana o tarde, siempre y cuando no suponga un perjuicio organizativo para la empresa u otros trabajadores.

**b) Jornadas especiales en días no laborables.-** Sin perjuicio de la facultad de la Empresa en orden a la suspensión, total o parcial de los supuestos de aplicación de dichas jornadas, y para atender las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a que se refiere el anexo nº 5, durante los días que, según el calendario laboral del Colectivo 1, sean considerados como de no trabajo (sábados, domingos y festivos - oficiales o de la Empresa -), se establece la realización de las jornadas de trabajo - en régimen de turno de mañana, excepto los trabajadores previstos para la puesta en marcha de instalaciones o las situaciones que obliguen a realizar más de un turno - durante los mencionados días. Dicha realización de jornadas podrá afectar a los trabajadores de las dependencias en donde se desarrollen las tareas que se especifican en el anexo nº 5 y se regulará mediante las condiciones que en dicho anexo se indican.

El resto de trabajadores del Colectivo 1 no contemplados en el apartado anterior que hubieren de trabajar en los días teóricamente según su calendario disfrutarán de un descanso intersemanal compensatorio equivalente.

**c) Cuarto turno.-** Se establece un cuarto turno obligatorio, aplicable al Colectivo 1, que se regulará según el anexo 5º del presente Convenio en su apartado 2º con las siguientes matizaciones:

- a) Se utilizará el cuarto turno siempre que a juicio de la Empresa se requiera para atender a las necesidades de carga de trabajo que no pueda asumir el Colectivo 2.
- b) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores y al propio interesado con una antelación mínima de una semana, aduciendo las causas que justifiquen la utilización del cuarto turno.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

- c) El cuarto turno será cubierto en primer lugar con voluntarios, siempre que estos puedan desarrollar su trabajo dentro de los estándares que tiene establecidos la compañía.
- d) El tiempo mínimo exigido para la utilización del cuarto turno será de cuatro semanas.
- e) El tiempo de notificación de la finalización del cuarto turno se dará a conocer con una semana de antelación.
- f) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-€) durante la vigencia del convenio. Esta compensación será de 150 euros (150,00.-€) cuando la jornada de trabajo coincida con Nochebuena o Nochevieja en turno de noche y Navidad o Año Nuevo en cualquier turno.

El **Colectivo 2** será integrado por personal de nueva contratación para la prestación de los servicios, preferentemente, en fines de semana y festivos.

La jornada ordinaria de este colectivo incluirá la prestación de servicios en festivos y fines de semana y, ocasionalmente, de lunes a viernes.

a) Turnos de trabajo

Con carácter general el personal integrado en este colectivo trabajará en fines de semana y festivos a 2 turnos rotativos de 12 horas cada uno de ellos.

Adicionalmente cuando deban de prestar servicios en jornadas de lunes a viernes, rotarán a ritmo normal de 8 horas.

b) Horas de trabajo efectivo

La Dirección de la Empresa informará al personal de este Colectivo de las horas a trabajar en cada mes en función de los festivos, fines de semana y días de semana en que deban trabajar efectivamente, respetando, en cualquier caso la jornada anual máxima fijada en convenio y el tiempo de descanso.

**Art. 22º.- Vacaciones.** - El personal disfrutará de un total de treinta días naturales de vacaciones, o de la parte proporcional que le corresponda en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año.

Tanto el disfrute como la retribución de las vacaciones reglamentarias se acomodarán, en todo caso, a la regulación prevista en la legislación laboral vigente.

Si por disposición legal de obligada aplicación se incrementase el período anual de vacaciones durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

prórrogas, esta mejora se aplicará automáticamente a todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito personal de aplicación del Convenio, sin perjuicio en ningún caso de lo establecido en el artículo 19 sobre íntegra exigibilidad de la jornada anual de trabajo real y efectivo pactada.

**Art. 23º.- Calendario laboral.-** Habida cuenta de la total jornada anual de trabajo efectivo pactada, la Dirección de la Empresa propondrá a la representación legal de los trabajadores el calendario laboral y los horarios de trabajo correspondientes a cada colectivo. En el supuesto de que no existiera acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer es el que suponga una reducción de gastos o que favorezca las necesidades estacionales de la producción.

Para el colectivo 1: Para cumplir con la total jornada anual de trabajo se consideran días laborales los que resulten de restar de los días naturales del año los domingos, los días de fiesta oficial y los días de vacaciones.

Para el colectivo 2: Para cumplir con la jornada anual que les corresponda atendiendo el hecho que preferentemente trabajarán en fines de semana y festivos y, ocasionalmente de lunes a viernes, se consideraran días laborales los que resulten de restar a los días naturales del año los días de vacaciones.

En el calendario laboral se determinarán los días laborables de no trabajo en la Empresa para cada colectivo. A partir del 2013 los trabajadores dispondrán cada año de 5 días de convenio (floatings) para el disfrute individual, estos días podrán ser disfrutados de forma consecutiva preavisando por escrito con un mes de antelación y siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

El departamento deberá comunicar en un plazo de tres días la respuesta al trabajador, en caso de no hacerlo se solicitará la misma a la Dirección de Recursos Humanos y si en un plazo de tres días siguiera sin haber respuesta se considerará la petición concedida.

Las horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo (jornada industrial de trabajo) serán ocho. Al elaborar anualmente el calendario se tendrán en cuenta los horarios individuales flexibles recogidos en el apartado de "Otros Acuerdos".

No obstante y sin perjuicio de lo anterior, los días considerados como de trabajo en el calendario laboral (jornada industrial) serán entre 226 y 228 para toda la vigencia del convenio.

**Art. 24º.- Descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada.-** A petición expresa de la Representación legal de los trabajadores y por acuerdo mutuo que se estima más beneficioso, los trabajadores, individual o colectivamente según el régimen de trabajo aplicable, disfrutarán de los 15 minutos de descanso reglamentario establecidos en el art. 19 del presente Convenio, en el momento de la jornada que se establezca en función de las necesidades de producción y sin perjuicio de la obtención del rendimiento mínimo exigible ni merma alguna de la total jornada efectiva de trabajo real pactada.

CVE-2017-11656

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**Art. 25º.- Permisos y Licencias.-** El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos (a razón del Salario de Calificación correspondiente) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

<b>1. Fallecimiento de :</b> .....	<b>Días</b>
1.1. Cónyuge .....	7
1.2. Padres e Hijos .....	4
1.3. Padres políticos y Hermanos.....	3
1.4. Abuelos y Nietos.....	2
1.5. Hermanos políticos, Hijos políticos, Abuelos políticos y tíos carnales .....	1
<b>2. Gravedad o Intervención con Hospitalización de:</b>	
2.1. Cónyuge, Hijos y Padres .....	3
2.2. Padres políticos y Hermanos .....	2
2.3. Hermanos políticos, Hijos políticos y Abuelos .....	2
<b>3. Ingreso de Urgencia y Hospitalización de:</b>	
3.1. Cónyuge, Hijos, Hijos Políticos, Padres, Padres Políticos, Hermanos, Hermanos políticos y Abuelos .....	1
<b>4. Nacimiento de Hijo .....</b>	<b>2</b>
4.1. Nacimiento de hijo con cesárea .....	3
<b>5. Por matrimonio de:</b>	
5.1. El propio trabajador .....	15
5.2. Padres, Hijos, Hermanos, Hermanos políticos y Padres políticos .....	1
<b>6. Por traslado de su domicilio habitual .....</b>	<b>2</b>
<b>7. Intervención quirúrgica en la modalidad de “Día”</b>	
7.1. Cónyuge o hijo .....	1
7.2. Padres (un hijo por familia) .....	1

**8. Asistencia al médico:** El trabajador dispondrá del tiempo necesario en caso de asistencia o consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador en la

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. Tendrán el mismo tratamiento las consultas de medicina general, tanto de la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad. Igualmente, dispondrá del tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado con discapacidad superior al 65%.

En caso de consulta médica para cónyuge, padres o hijos fuera de Cantabria, establecida tanto por la Seguridad Social como de cualquier otra mutualidad, el trabajador dispondrá de un día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias (dispondrá el permiso un único trabajador por familia). También se dispondrá de un día más para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias en el caso de Intervención quirúrgica en la modalidad del "Día".

En nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, si el trabajador ya ha iniciado la jornada, ese día no cuenta como permiso retribuido, abonando la empresa el tiempo que falte para completar dicha jornada.

En caso de ingreso de urgencia hospitalaria le corresponderá al trabajador el tiempo imprescindible para acompañar a padre, cónyuge o hijos (dispondrá el permiso un único trabajador por familia).

La "pareja de hecho" debidamente documentada, disfrutará de los mismos derechos que "cónyuge".

Los días de permiso se entenderán naturales, a excepción de los señalados para el nacimiento de hijo que serán hábiles.

Cuando, en los casos de los apartados del 1 al 4 ambos inclusive, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, se añadirá 1 día para provincias limítrofes y dos días para el resto de provincias.

Bajo las mismas condiciones de necesidad de aviso previo y justificación posterior más arriba indicadas, el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público. Cuando conste en una norma legal (de carácter laboral, sindical o de otro tipo), un período determinado, se estará a lo que en ésta se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Independientemente a estos permisos y licencias, el trabajador tendrá derecho a los previstos en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores por el tiempo que dichas disposiciones señalen y con el régimen de retribución en ellas establecido, sin que ambos sean acumulativos.

Los permisos y licencias no incluidos en este artículo tendrán la consideración de no retribuidos y serán recuperables, a petición de la Dirección y de acuerdo con el mando directo, en cuyo caso se abonarán en el momento de realizar dicha recuperación con los mismos importes dejados de percibir. Asimismo, y en ese mismo período, se detraerá lo correspondiente a estas recuperaciones del índice de absentismo acumulado.

CVE-2017-11656



## CAPITULO CUARTO

### Régimen de Condiciones Económicas

**Art. 26º.- Principios Generales sobre la Retribución.-** Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que pudieren gravar en el futuro las percepciones del personal serán satisfechas por quien corresponda con arreglo a la Ley.

Consecuentemente los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

En los anexos que se acompañan se detallan los importes correspondientes a cada concepto y grado de valoración.

En los totales fijados como retribución para los distintos grados de valoración se hallan incluidos los mínimos por trabajo a incentivo o por carencia del mismo que en cada caso señalan para dichas supuestas contingencias las disposiciones legales vigentes y, en especial, lo que disponía el hoy derogado artículo 12 del Decreto 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del salario. También se incluyen los pluses de Jefe de Equipo, los de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (por haberse considerado en la valoración de puestos las mentadas circunstancias), y de distancia y transporte que legalmente pudieran corresponder, de acuerdo con la legislación vigente, a determinados trabajadores.

Los salarios de cotización a efectos del Régimen General de la Seguridad Social serán, en cada caso, los legalmente establecidos.

**Art.27.- Condiciones Económicas del Convenio.-** Las condiciones económicas del Convenio para el periodo comprendido del 1 de Enero de 2016 a 31 de Marzo de 2017 son las que se especifican en los anexos 1a, 1b y 2 de este texto (un 1% de subida).

Para el Año Fiscal 2017 (1 de Abril 2017 al 31 de Marzo de 2018) (los anexos 1a, 1b y 2 se incrementarán en un 1%).

Estos mismos incrementos y para los mismos periodos, se aplicarán a los conceptos retributivos establecidos en los puntos c, d, e, f, g, h, i, j y k del siguiente artículo.

**Art. 28º.- Estructura Salarial y Conceptos Retributivos.-** La remuneración del personal en la Empresa se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

**a) Salario de Calificación,** según tablas de los anexos 1a, 1b y 2, respectivamente, que corresponden a la valoración de puestos de trabajo.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**b) Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E).**- Eliminación del P.A.M.E., Plus MTM IND y Plus comedor, pasando a considerarse la cantidad equivalente como un Complemento Personal (ad-personam) para la plantilla actual. Para aquellos trabajadores que se encuentren actualmente dentro del periodo de formación, adaptación a la empresa y a su organización (Art.13 del II Convenio Colectivo), la compensación y absorción del PAME como un complemento ad-personam será del 100%. Este Complemento Personal tendrá la misma revalorización anual que se pacte para las tablas.

**c) Plus de Productividad.**- Con valor equivalente y sustituyendo al antiguo Plus de Actividad Medida (PAM) y la parte variable del MTM (diferencia entre MTM DIR e IND), se crea un Plus de Productividad que se cobrará en función del tipo de trabajo realizado (productivo o no, siguiendo el actual sistema de códigos de prima) y de la consecución del rendimiento exigido. La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 8, sección 9ª, del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo afectados.

**d) Plus de Asistencia y Puntualidad (P.A.P).**- La cuantía y regulación de este Plus se especifican en el Anexo nº 7, sección 1ª del presente Convenio.

La cuantía establecida para el mismo, pactada expresamente, será la misma para todos los grados de valoración o puestos de trabajo.

**e) Premio por Reducción de Absentismo.**- Se establece un fondo o bolsa para incentivar la reducción del absentismo, cuya cuantía será la resultante de multiplicar una cantidad por el número de trabajadores afectados por el Convenio. La distribución será de acuerdo con el grupo profesional (MOD, MOI, Empleados) y según el Anexo 7, sección 2ª.

**f) Garantía Personal.**- En su caso. Las garantías personales que no obedezcan a desfase entre la retribución real percibida y la correspondiente a la valoración del puesto de trabajo efectivamente desempeñado se incrementarán según lo previsto en el Art. 27 del Convenio.

**g) Horas Extraordinarias.**- Se pactan los valores únicos que figuran en la tabla para cada grado de valoración (anexo nº3), y que resultan de aplicar los incrementos legales a las bases de cálculos convenidas.

**h) Gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad.**- Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de una mensualidad del salario de calificación en el momento del pago o de la parte proporcional correspondiente en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el semestre necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Cada una de las Pagas Extra será incrementada en 374,58 euros brutos.

CVE-2017-11656

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**i) Plus de Nocturnidad.-** Que se abonará por hora trabajada, que tenga la consideración legal de nocturna a razón de 2,33.- euros./hora, sin distinción de categorías ni grados de valoración.

**j) Premio de Antigüedad o Vinculación.-** Se establece un Premio de Antigüedad o Vinculación, pactándose los importes que, como valores únicos, figuran en las tablas que para cada grupo profesional se adjuntan como anexo nº4.

Se devengará a partir del primer día de cada trimestre en que se cumpla cada quinquenio.

La percepción de este Premio, que se repartirá en 14 pagas, sustituye y anula la de las cantidades que, como antigüedad (quinquenios) resulten de la aplicación del art. 76 de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

**k) Garantía de Unificación.-** Se unificarán las tablas salariales a las de la antigua MECOBUSA, incorporando al personal de la antigua FUNDIMOTOR la diferencia existente a 31 de diciembre de 2004 en un concepto de garantía de unificación. Esta Garantía de Unificación se revisará con el mismo criterio de las tablas salariales. Para el personal actual que por decisión de la Empresa sea trasladado a la planta de fundición, se le aplicará la Garantía de Unificación correspondiente al grado de valoración del puesto que ocupe.

**Art. 29º.- Forma de Pago.-** El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente y en proporción el tiempo efectivamente trabajado, el día 15 del mes siguiente al de la liquidación de que se trate o el laborable inmediatamente anterior (de ser aquel festivo), mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o en libreta de ahorro, siendo de libre designación del trabajador el Banco o Caja donde deba efectuarse el ingreso.

**Art. 30º.- Dietas y Kilometrajes.-** La regulación e importes de estos conceptos se recogen en el anexo 9 de este Convenio. Estos conceptos se actualizarán en el mismo momento y condiciones que como se venía haciendo hasta el presente.

## CAPITULO QUINTO

### Prestaciones Especiales

**Art. 31º.- Formación.-** El personal que, con motivo de cambios de tecnología, métodos o trabajos, tenga la necesidad de nuevos conocimientos o de reciclar los ya adquiridos, a juicio de la Dirección, deberá asistir a los cursos o seminarios que la Empresa organice. En caso de que estos se realicen fuera del horario de trabajo, se le abonarán las horas de asistencia con los importes correspondientes a la Retribución

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

horaria de su grado de valoración. Estas horas no tendrán, en ningún caso, la consideración de extraordinarias.

Asimismo, se abonarán los gastos excepcionales ocasionados por la asistencia a estos cursos.

**Art. 32º.- Ayuda a trabajadores con cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados de personas con discapacidad.-** Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo, o bajo su efectiva tutela, a cónyuge, pareja de hecho, hijos o tutelados con una discapacidad del 33%. Se incluye como beneficiarios de esta ayuda a los propios trabajadores con discapacidad del 33%.

El importe de esta ayuda será de 161,29 euros mensuales, revisables en los términos establecidos en art. 27 del presente Convenio Colectivo.

A petición del trabajador, la Empresa contratará una póliza que garantice, en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, pareja de hecho, padre o tutor, una pensión vitalicia de ciento treinta euros con setenta y cinco céntimos (130,75.-) mensuales para el hijo o tutelado a quien el Organismo Administrativo correspondiente le haya reconocido la referida condición, póliza cuyo coste deducirá la Empresa de la asignación mensual que el trabajador perciba por este concepto.

**Art. 33.- Seguro Colectivo de Vida.-** Se mantendrá durante la vigencia del Convenio, aunque con la precisión a que se ha hecho referencia en el art. 4º, la regulación de la póliza del Seguro Colectivo de Vida suscrita por la Empresa a favor de su personal, con un nuevo capital asegurado de diecisiete mil cincuenta y uno y setenta y seis céntimos (17.051,76-€).

La cuantía del expresado capital será revisada cada dos años en función del IPC real.

**Art. 34º.- Prestación complementaria por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.-** Se establece un complemento a cargo de la Empresa para los casos de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta completar el 100 % del salario real referido a la jornada y actividad normales, a partir del primer día de baja por tal causa y mientras el trabajador se halle en la referida situación legal de I.T.

**Art. 35º.- Prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.-** Durante la situación legal de I.T. por dicha causa, la Empresa abonará al personal una indemnización complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social en la cuantía y bajo las condiciones que se contienen en el Anexo nº 11 del presente Convenio.

**Art. 36º.- Préstamos para adquisición o rehabilitación de vivienda.-** Se concederán créditos para la adquisición o rehabilitación de vivienda propia, en cuantía de hasta doce mil euros (12.000.- €), en las condiciones que se señalan en el anexo 10 de este Convenio.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

El saldo de la cuenta de estos préstamos actualmente es de 400.000 euros.

**Art. 37º.- Ayuda a Fondo Perdido por mejora del Índice de Absentismo.-** El módulo regulador e importes de dicha subvención, que se destinará al Fondo Asistencial de ayuda para los trabajadores en activo, serán los siguientes:

Índice real de absentismo del mes (plantilla total)	Importe por hora ahorrada de absentismo
Del 0 - % al 2,50% .....	1.- €
Del 2,51 % al 4% .....	0,91.- €
Del 4,01 % al 5% .....	0,81.- €
Del 5,01 % al 5,50% .....	0,76.- €

$$\text{Subvención mensual} = \frac{C * (A - B) * D}{100}$$

A = Objetivo anual de absentismo (5,50 por ciento). No hay nada que hacer

B = Absentismo real del mes (sin tener en cuenta los accidentes laborales)

C = Horas teóricas laborables del mes.

D = Valor o importe por hora ahorrada de absentismo.

**Art. 38º.- Adquisición de productos de la Compañía.-** Los trabajadores con una antigüedad superior a un año podrán adquirir, para sí y a su nombre, los productos fabricados o comercializados por la Compañía, con las siguientes condiciones:

- Precio:** El vigente en cada momento de venta a Concesionario, franco fábrica (con gastos de transporte u otros que pudieran originarse, a cargo del comprador).
- Financiación:** Individual, a través de NISSAN FINANCIACION, por los plazos máximos que prevé la legislación aplicable y con las condiciones de financiación establecidas por dicha Entidad. Se podrá financiar un vehículo usado y hasta dos vehículos nuevos. De resultar ello legalmente posible, la Empresa se hará cargo, para su entrega a NISSAN FINANCIACION, de la posible diferencia de intereses existentes entre el tres por ciento (3%) anual y el superior que pudiere ser normativo de dicha Financiera para este tipo de operaciones.
- Periodicidad en la adquisición:** La posibilidad de adquisición se extenderá a cualesquiera de los tipos de producto fabricados o comercializados por la Empresa para consumo general, aunque no podrá efectuarse la adquisición de un artículo del mismo tipo antes de que transcurran tres años de su anterior adquisición y, en todo caso, hasta que esté totalmente pagada la adquisición anterior.

**Art. 39º.- Fondo de Ayuda para Estudios.-** Se establece para todos los trabajadores activos un Fondo de Ayuda para Estudios de 34.000 euros aportados por

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

la Empresa para asistir al propio trabajador fijo de plantilla, cónyuge e hijos que estén cursando estudios, siendo dispuesto como decida el Comité de Empresa.

**Art. 40º.- Transportes.-** Los retrasos a la entrada al trabajo o la imposibilidad de presencia por causas ajenas al transportista (no motivadas por el vehículo o por el conductor) y a la Empresa (interrupciones del servicio por causas de fuerza mayor, tempestades, cortes de carretera, etc.) no se abonarán, pudiéndose recuperar en la forma en que se pacte con el mando directo, y siempre dentro de los treinta días naturales siguientes al hecho.

**Art. 41º.- Bolsa de trabajo.-** A los trabajadores que durante la vigencia del Convenio cumplan la edad de 60 años, se les entregará dos mil (2.000.-) euros por una sola vez.

**Art. 42º.- Bolsa de verano.-** Se crea una Bolsa de Verano con una aportación por parte de la Empresa de tres mil euros (3.000,00-€) en 2016 y tres mil euros (3.000.-€) anuales durante el siguiente año de vigencia del convenio. El Comité de Empresa podrá añadir a esta Bolsa otros conceptos retributivos o ayudas que estimen oportunos.

El total de aportaciones acumuladas en esta bolsa se distribuirá equitativamente entre todos los trabajadores de alta en la Empresa a uno de agosto de 2017, abonándose junto con el pago correspondiente a la nómina de agosto de 2017.

## CAPITULO SEXTO

### Faltas y Sanciones

#### Art. 43º.- Premios, faltas y sanciones.-

**a) Premios.-** Se establecen los recogidos en los diferentes artículos y anexos y que a continuación se enumeran:

- Premio de Asistencia y Puntualidad.
- Premio de Antigüedad o vinculación.

Independientemente de los anteriores, la Empresa podrá establecer premios para estimular a los trabajadores que superen el normal cumplimiento de sus obligaciones.

**b) Faltas.-** A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales vigentes, el Contrato de Trabajo y el Convenio aplicable en cada momento.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

LEVES:

1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2º.- El abandono del trabajo, sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave según los casos.

3º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

4º.- Discutir con los compañeros de trabajo dentro de la jornada.

5º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

GRAVES:

6º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

7º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

8º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios que, en las circunstancias personales o familiares, afecten a la Empresa ante terceros (Seguridad Social, Hacienda, organismos oficiales, etc.). La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará falta muy grave.

9º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo a lo dispuesto, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

10º.- Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

11º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

12º.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las máquinas o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas de seguridad de carácter obligatorio.

13º.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares dentro de la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

14º.- La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

MUY GRAVES:

15º.- Las faltas repetitivas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

16º.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

17º.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

18º.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y el fraude, robo o hurto tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona.

19º.- La disminución continuada y voluntaria o no justificada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

20º.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La Dirección podrá determinar la realización de análisis y/o reconocimientos médicos encaminados a la aclaración de estos supuestos o sucesos.

21º.- Los delitos de robo, malversación o estafa cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

22º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe la falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

23º.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

24º.- Abandonar el puesto en trabajos de responsabilidad.



IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

25º.- Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.

26º.- No guardar los secretos del negocio, así como los datos de la Empresa que obtenga como desempeño de su trabajo o de las relaciones internas o externas mantenidas con ocasión del mismo; idéntico nivel de sigilo obliga en relación con los datos de clientes y terceros.

27º.- Las derivadas de lo previsto en los apartados 8º, 9º y 12º en cuanto a los supuestos descritos en dichos apartados como faltas muy graves.

28º.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

a) **Sanciones.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.  
Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.  
Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.  
Despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio del derecho del trabajador a interponer demanda ante el Juzgado de lo Social y subsiguientes recursos.

#### OTRAS ESTIPULACIONES

**PRIMERA.- Comités de Empresa y Acción Sindical.-** En materia de Comités de Empresa, las partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las Secciones Sindicales funcionarán en las condiciones que se determinan en el anexo nº 13

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**SEGUNDA.-** La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se regirá, en su funcionamiento, por lo dispuesto en las normas legales vigentes. Se compondrá de cinco vocales por la Representación Social:

D. José Ramón Sampedro Velasco  
D. Carlos Sánchez García  
D. Juan Carlos González Martínez  
D. Javier Ruiz-Zorrilla Echevarria  
D. José Ángel de la Peña Núñez

Que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y los vocales de la Representación Económica:

D. Óscar Bombín Rodríguez  
D. Alberto Faura Corral  
D. Javier Rodríguez Ortiz  
D. Diego Manuel Sabater Ramírez  
Dña. Ana Francés Fernández

Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados en el mismo, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos, acordándose resolver las discrepancias y conflictos que puedan plantearse en base al diálogo o, en su defecto, a la utilización de las vías y mecanismos legales específicamente dispuestos al efecto dentro de un clima laboral de normalidad, sin que ello implique para ninguna de las partes renuncia de sus derechos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados en el Convenio será elevado a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia prevista en esta estipulación

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma tratará de las cuestiones sujetas a debate.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia sobre las mismas, las partes acuerdan acudir en mediación al ORECLA; a falta de acuerdo quedará expedita para acudir a la jurisdicción laboral si se tratare de materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

La Representación del personal manifiesta su predisposición positiva y receptiva a las necesidades de adecuación y cambio de las nuevas tecnologías, métodos operativos y acciones formativas a incorporar en el proceso productivo y de gestión para el mejoramiento del nivel competitivo de la Empresa.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo

NMISA Planta de Cantabria

**TERCERA.-** En todo lo no previsto de manera específica en este Convenio y sus anexos que tienen la misma fuerza vinculante, registrará:

- El Acta Complementaria de acuerdos de fecha 2.5.84 en donde se especifican las garantías para el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdicción competente no autorizaran la fórmula acordada en el artículo 24 de este Convenio sobre el descanso para los trabajadores que realicen jornada continuada, y como normas complementarias las demás disposiciones generales o específicas aplicables a las relaciones reguladas por el presente Convenio.

**CUARTA.- Empleo.** Se contempla la posibilidad de incorporar personal con contratos temporales Nissan en fines de semana y festivos. Las personas con este tipo de contrato tendrán la posibilidad preferente de incorporarse como indefinidos.

**QUINTA.-** Se constituirá una comisión de trabajo de Absentismo, con tratamiento específico de las cuestiones de ergonomía y situaciones relacionadas con los procesos de IT.

Esta comisión estudiará la racionalización de permisos retribuidos, atendiendo a nuevas necesidades sociales y familiares, según la normativa vigente en cada momento.

**SEXTA.-** Se creará un reglamento de Promociones tomando como base el convenio de Barcelona.

**SÉPTIMA.-** Se acuerda la creación de los Comité de SSL Intercentros e Intercontratas. Las reuniones de SSL serán presenciales una vez cada seis meses y el resto se harán mediante vídeo conferencia.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NUM. 1a:**

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS  
MANO OBRA DIRECTA**

**Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017**

**RETRIBUCION GLOBAL MAXIMA ANUAL BRUTA**

**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCION**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	17.874,77
2	18.400,36
3	18.870,89
4	19.230,97
5	19.737,30
6	20.196,39
7	20.688,67
8	21.339,40
9	22.017,36
10	23.207,83
11	25.053,57

**FORMA DE PAGO**

Salario de Calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total anual Salario de Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

2

**b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =**

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NUM. 1 b:**

**TABLA SALARIAL DE OPERARIOS  
MANO OBRA INDIRECTA**

**Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017**

**RETRIBUCION GLOBAL MAXIMA ANUAL BRUTA**

**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCION**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	17.851,16
2	18.376,76
3	18.847,28
4	19.207,36
5	19.713,69
6	20.172,79
7	20.665,06
8	21.315,80
9	21.993,75
10	23.184,22
10A	23.922,11
11	25.029,98

**FORMA DE PAGO**

Salario de Calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total anual Salario de Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

$$\frac{\quad}{2}$$

**b) Salario hora para el cálculo del abono del salario de Calificación mensualmente =**

$$\frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

CVE-2017-11656

**ANEXO NUM. 2:**

**TABLA SALARIAL DE EMPLEADOS**

**Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017**

**RETRIBUCION GLOBAL MAXIMA ANUAL BRUTA**

**DESGLOSE DE LA CITADA RETRIBUCION**

Grado	Salario Calificación 425 días
1	16.397,14
2	16.855,48
3	17.338,74
4	17.821,12
5	18.286,52
6	20.253,90
7	20.779,75
7A	21.614,78
8	21.295,16
8A	22.130,19
9	22.327,42
9A	23.162,44
10	24.135,25
10A	24.970,28
11	26.086,02
11A	26.921,05
12	28.533,38
12A	29.368,40
13	31.923,02
13A	32.758,05

**FORMA DE PAGO:**

Salario de calificación:

**a) Pagas Extras =**

$$\frac{\text{Total anual Salario Calificación} \times 60}{425} = \text{Paga Extra}$$

**b) Salario hora para el cálculo de abono del Salario de Calificación mensualmente**

$$= \frac{\text{Total anual Salario Calificación} - \text{Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo real} + \text{Horas de vacaciones} + \text{Horas festivas}} = \text{Valor hora abonable}$$

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NUM. 3:**

**Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017**

**INCREMENTO HORAS EXTRAS**

**OPERARIOS**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	5,66	7	6,48
2	5,82	8	6,76
3	5,90	9	7,01
4	6,00	10	7,35
5	6,09	10A	7,35
6	6,30	11	7,70

**EMPLEADOS**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	5,66	9	7,25
2	5,82	9A	7,25
3	6,09	10	7,62
4	6,37	10A	7,62
5	6,54	11	7,98
6	6,71	11A	7,98
7	6,89	12	8,34
7A	6,89	12A	8,34
8	7,07	13	8,71
8A	7,07	13A	8,71

**NOTAS.-** Este importe se incrementará sobre el salario de calificación hora ordinaria más un incremento resultante de sumar el equivalente al antiguo P.A.M.E. más el MTM IND, según tabla:

**Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017**

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**INCREMENTO SALARIO HORAS EXTRAS**

**MOD**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,87	7	3,23
2	2,94	8	3,31
3	3,00	9	3,39
4	3,04	10	3,54
5	3,11	11	3,77
6	3,17		

**MOI**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,79	7	3,14
2	2,85	8	3,22
3	2,91	9	3,31
4	2,96	10	3,46
5	3,02	10A	3,55
6	3,08	11	3,69

**EMPLEADOS**

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
1	2,54	9	3,29
2	2,60	9A	3,39
3	2,66	10	3,51
4	2,72	10A	3,62
5	2,78	11	3,76
6	3,03	11A	3,86
7	3,09	12	4,07
7A	3,20	12A	4,17
8	3,16	13	4,49
8A	3,26	13A	4,60

El importe de las horas extras trabajadas en sábados, domingos y festivos, tendrá un complemento de 2,12 euros hora.



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

ANEXO NUM. 4:

Efectos 1-1-2016 a 31-03-2017

ANTIGÜEDAD

<u>Obreros</u>			<u>Empleados</u>		
<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>	<u>Nivel</u>	<u>Antig. año</u>	<u>Antig. mes</u>
1	547,94	39,14	1	547,94	39,14
2	547,94	39,14	2	547,94	39,14
3	597,94	39,14	3	547,94	39,14
4	597,94	39,14	4	547,94	39,14
5	579,73	41,41	5	656,73	46,91
6	579,73	41,41	6	656,73	46,91
7	579,73	41,41	7	656,73	46,91
8	579,73	41,41	7A	656,73	46,91
9	589,32	42,09	8	656,73	46,91
10	589,32	42,09	8A	656,73	46,91
10A	589,32	42,09	9	656,73	46,91
11	589,32	42,09	9A	656,73	46,91
			10	673,35	48,10
			10A	673,35	48,10
			11	673,35	48,10
			11A	673,35	48,10
			12	673,35	48,10
			12A	673,35	48,10
			13	682,93	48,78
			13A	682,93	48,78

CVE-2017-11656

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NUM. 5:**

**JORNADAS ESPECIALES EN DIAS NO LABORABLES PARA EL COLECTIVO 1**

En relación al artículo 21 b) del presente Convenio, y para la regulación del mismo se enuncian a continuación las necesidades técnicas, productivas u organizativas de prestación de servicio a realizar en jornadas especiales en días no laborables (tareas a realizar) y las condiciones específicas para su aplicación.

1.- Tareas a realizar

- a) Realización de tareas de mantenimiento preventivo periódico, modificaciones, reparaciones o puesta a punto de maquinaria o instalaciones, que así se requiera - a juicio de la Dirección - por su naturaleza o duración.
- b) Mantenimiento y/o vigilancia de instalaciones que están en funcionamiento o se precise su vigilancia durante las 24 horas del día.
- c) Puesta en marcha o cierre de instalaciones, cuando sea preciso realizarlo fuera de las horas del proceso productivo y se justifique jornada completa de trabajo por su duración (turnos de noche anteriores a los primeros días hábiles después de festivos para puesta en marcha de instalaciones).
- d) Supervisión y seguimiento de obras, instalaciones y/o reparaciones efectuadas por proveedores fuera de las horas del proceso productivo.
- e) Realización de pruebas y ajustes de útiles realizadas fuera de las horas del proceso productivo (incluye matriceros, maquinistas que realizan además la función de preparador e inspectores de calidad).
- f) Labores productivas y de vigilancia en tratamientos térmicos.
- g) Operadores de sistema y Red del ordenador central.
- h) Ensayos y pruebas de componentes, que requieran proceso continuo.

2. Condiciones para su aplicación

- a) Se podrá aplicar por la Dirección durante todos los días señalados como de no trabajo en la Empresa para el Colectivo 1, excepto cuando dichos días coincidan con las vacaciones del trabajador afectado.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Por otra parte, su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la Empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, San Juan, Semana Santa, Nochebuena y Nochevieja, fin de semana anterior a las vacaciones de verano y festividades navideñas pactadas en calendario)

- b) La plantilla afectada serán todos los trabajadores del Colectivo 1 que en cada momento estén adscritos a las respectivas dependencias en donde se realicen las tareas citadas y que estén capacitados para realizarlas.
- c) La Dirección confeccionará, por dependencias, relación de los trabajadores afectados en cada profesión o especialidad, que actualizará cada vez que se produzcan ingresos, ceses o traslados. En las mencionadas relaciones se establecerán los horarios previstos y las plantillas necesarias, que podrán ser aumentadas o disminuidas para adecuarlas al volumen de tareas a realizar.
- d) La designación de los trabajadores afectados se realizará por orden de las listas y los mismos trabajadores serán quienes realizarán la jornada durante los días no laborables que se precisen de cada semana.

En caso de ausencia justificada del o de los trabajadores a los que corresponda realizar la jornada en días no laborables (por enfermedad, accidente o licencia reglamentaria) serán designados para realizarla los trabajadores que sigan en el orden de las listas.

Se admitirán por la Dirección los cambios de rotación voluntarios (permutas) que puedan producirse entre los trabajadores afectados de la misma profesión o especialidad.

- e) Los trabajadores que hayan realizado la jornada durante los días no laborables de una semana, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente, preferentemente durante la siguiente semana laboral y, de no ser posible esta forma de disfrute para todos los trabajadores afectados, acumulando dichos días para su disfrute en el periodo máximo de hasta cuatro semanas después.

Dicho descanso será por el mismo número de días u horas de trabajo efectivo realizado durante los días no laborables de la semana anterior y se procurará hacerlo coincidir con el principio o fin de semana.

- f) Durante el resto de días laborables serán de aplicación los horarios o turnos habituales del trabajador afectado.

- g) Estos días serán considerados laborables a todos los efectos.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

h) La prestación de trabajo efectivo (con descanso compensatorio equivalente) durante los días no laborables dará derecho a la percepción de un complemento salarial, por cada jornada completa de trabajo en dichos días, que se establece en ciento tres euros con diecisiete céntimos (103,17.-) durante la vigencia del convenio.

Dichos importes no se verán afectados en ningún caso por posibles revisiones o diferencias salariales derivadas del Convenio.

A su vez, se acuerda expresamente que dicho complemento salarial incluye y compensa suficientemente:

- Los gastos de desplazamiento de los trabajadores afectados durante los días de trabajo en días no laborables.

Dichos gastos de desplazamiento sustituyen al servicio de autocares, que no será facilitado por la Empresa en dichos días no laborables.

- El abono de este complemento anula y sustituye el de cualesquiera otros que pudieran estarse percibiendo por trabajarse en festivos o días no laborables de calendario en algunas dependencias, así como la de cualquier otros que en el futuro pudieran resultar de obligada aplicación para este tipo de situaciones.

**ANEXO NUM. 6:.**

**SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN**

**Sección 1ª.- Personal Obrero Directo**

Horas de trabajo a control.- Las horas de trabajo a control se abonarán a razón del Salario de Calificación y del Plus de Productividad correspondientes al grado de valoración de la labor efectuada, siempre que ésta hubiere sido correctamente realizada y se hubiere alcanzado el rendimiento 100 MTM durante el período de liquidación de que se trate, según lo establecido en la gama de autocontrol.

Horas de paro abonable.- En los paros abonables se percibirá el Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Trabajos a no control.- Los llamados trabajos a no control se retribuirán a razón del Salario de Calificación correspondiente al grado de valoración consolidado por el trabajador.

Cambios de puestos de trabajo.- Cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo, se aplicarán las reglas establecidas en los artículos 14 y 16 del Convenio.

Trabajos en los Talleres de Recuperación.- Cuando el personal directo pase a realizar trabajos en los talleres de recuperación, siempre que dichos trabajos carezcan de tiempo asignado para su ejecución, percibirá, la retribución correspondiente a la valoración del puesto de trabajo o al grado consolidado por el trabajador,

Adiestramiento del personal.- En las implantaciones de nuevos equilibrados (gamas) colectivas o individuales de las técnicas M.T.M. los trabajadores afectados dispondrán de un período de adaptación de 2 semanas para cambios de tecnología y de 1 semana para cambios dentro de la misma tecnología. Las posibles reclamaciones sobre los períodos de adiestramiento establecidos se tramitarán por conducto de la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos. Ante una reclamación por implantación de un nuevo equilibrado (gama), el trabajador cobrará íntegramente el Plus de Productividad hasta que la Comisión de Métodos y Tiempos resuelva, en caso de que el nuevo equilibrado fuera correcto, se aplicará el descuento correspondiente del Plus de Productividad desde el octavo día. La comisión tendrá un plazo máximo de dos semanas para resolver la reclamación.

La introducción de las nuevas gamas se hará efectiva el primer día hábil de cada semana.

**Sección 2ª.- Personal Obrero Indirecto y Empleados**

Retribución del personal obrero indirecto y de los empleados técnicos, administrativos y subalternos.- Dicho personal percibirá la retribución que, para los distintos grados de valoración de puestos de trabajo, se haya previsto en los anexos de tablas salariales.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

## ANEXO NUM. 7:

### Sección 1ª

#### PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

1.- Se establece un Premio de Asistencia y Puntualidad que afectará al personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2.- Al objeto de que durante el periodo de vacaciones se perciba igualmente el PAP, se obtendrá el importe día dividiendo el valor anual de dicho premio entre los días de presencia en fábrica más los días de vacaciones establecidos en el calendario laboral. Para el periodo comprendido entre el 01/01/2016 y el 31/12/2016 el importe diario del PAP será de 10,31 €.

3.- El Premio de Asistencia y Puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual devengado se aplicarán, si procede, las deducciones que, asimismo, se establecen.

#### 4.- Normas de devengo

a) El devengo de este Premio se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo y la permanencia en él en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

c) No se considerará, a efectos de devengo del premio, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por ejemplo, Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas; huelgas o paros; etc.); así como las ausencias no justificadas.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

efectos del devengo de este Premio, constituyendo ésta la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

#### 5.- Deducciones

Del importe mensual devengado por este Premio se deducirán las cantidades que se indican cuando se produzcan los hechos que a continuación se expresan:

a) Por cada retraso o impuntualidad en la entrada al trabajo:

- si es hasta 15 minutos: 7,11.- € cada uno
- si es superior a 15 minutos: 14,10.- € cada uno

No se considerarán retraso o impuntualidad los retrasos de autocares, si el trabajador se incorpora de manera efectiva en el puesto de trabajo en un tiempo no superior a 15 minutos después de la llegada de los autocares a los aparcamientos. En el supuesto de que la incorporación efectiva al puesto se produzca en un plazo superior a los 15 minutos se aplicará la deducción de .- euros.

b) Por cada ausencia justificada cualquiera que sea su causa y aunque ésta comporte retribución o prestación económica (por ejemplo, licencias abonables de cualquier tipo; permisos reglamentarios o potestativos; otras ausencias justificadas; etc.): 14,10.- euros por cada jornada completa, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior a una jornada la ausencia justificada.

No se considerarán, a estos efectos de deducciones, el tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas, las ausencias motivadas por Incapacidad Temporal ni las licencias por matrimonio del trabajador o fallecimientos.

c) Por cada ausencia injustificada, cualquiera que sea su causa (por ejemplo, faltas injustificadas, paros o huelgas ilegales, abandonos injustificados del puesto de trabajo, etc.): 42,42 euros por cada jornada completa o incompleta.

6.- Las cantidades percibidas por este concepto se entienden brutas, y sujetas a la cotización de Seguridad Social y al Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas.

7.- En ningún caso serán computables las cantidades establecidas por este concepto a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de

IV Convenio Colectivo (ANEXOS) NMISA Planta de Cantabria  
vinculación y antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o  
cualesquiera otros conceptos retributivos.

**Sección 2ª**

**PREMIO POR REDUCCION DEL ABSENTISMO**

Se establece un premio anual por reducción del absentismo que afectará a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal de aplicación del Convenio. El importe para fijar este premio o bolsa será de 120,26 €/año por trabajador.

Norma de devengo

1º.- El importe de este premio o bolsa se devengará exclusivamente si el porcentaje establecido en los diferentes grupos profesionales (MOD, MOI, y Empleados) es menor al objetivo marcado para cada uno de ellos, considerado individualmente.

2º.- La bolsa se creará para cada grupo profesional de acuerdo con la plantilla existente a fecha 31 de diciembre del año a devengar.

3º.- Computará como absentismo toda falta de trabajador, es decir las horas de no presencia cualquiera que sea su causa, excepto las horas sindicales, las de accidente de trabajo en Fábrica y verificado por el Servicio Médico de Empresa y las motivadas con ocasión del permiso matrimonio, maternidad y paternidad.

4º.- Si el índice de absentismo individual del trabajador es menor al objetivo marcado para su grupo profesional, el trabajador devengará premio en cada uno de los diferentes tramos en los cuales su índice de absentismo esté incluido.

5º.- Se establecerá una cantidad total a distribuir por partes iguales en los diferentes tramos.

6º.- El abono de este premio se realizará, si se produce, con la liquidación correspondiente al mes de enero del año siguiente al de su devengo y exclusivamente a los trabajadores que figuren en plantilla en dicho mes.

7º.- Las repetidas cantidades se entenderán, en todo caso, brutas y quedarán sujetas a la cotización por las diversas contingencias a la Seguridad Social y al sistema

de retenciones en la fuente dentro del régimen fiscal del impuesto sobre las rentas de las personas físicas.

8º.- La cuantía de este premio no computará en ningún caso ni por concepto alguno, a los efectos del abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

o vacaciones, ni para el cálculo de los importes de Horas Extraordinarias, antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajo nocturno o cualquiera otros conceptos retributivos.

9º.- Se aplicará a cada trabajador el objetivo del grupo profesional en el que se encuentre a 31 de diciembre del año a devengar.

10º.- Los porcentajes individuales establecidos para cada trabajador de acuerdo al grupo profesional al cual pertenezca, serán los siguientes:

M.O.D.	Por debajo del 5% con tramos de	0 a 1,49 1,5 a 2,99 3,0 a 4,99
M.O.I.	Por debajo del 3,5% con tramos de	0 a 0,99 1,0 a 1,99 2,0 a 3,49
Empleados	Por debajo del 3% con tramos de	0 a 0,99 1,0 a 1,99 2,0 a 2,99

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**ANEXO NUM. 8:**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Sección 1ª - Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo

Aspectos fundamentales de la Organización del Trabajo.- La organización del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia, es facultad exclusiva de la Dirección, y comprende en esencial, tres aspectos fundamentales:

- a).- La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos.
- b).- El análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c).- El establecimiento de las plantillas correctas de personal.

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y/o procesos.- La simplificación del trabajo y/o la mejora de métodos y procesos industriales y/o administrativos supone, sin que su enumeración sea exhaustiva, lo siguiente:

- a).- La determinación e implantación de los métodos operatorios.
- b).- La determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo del proceso.
- c).- La realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarias para la mejora de la producción en general y en particular, de los procesos y de los métodos operatorios, niveles de rendimiento, cambios de funciones, útiles y materiales.

Análisis y determinación de los rendimientos correctos en la ejecución de los trabajos.- Se señalan, enunciativamente, los aspectos siguientes:

- a) El establecimiento de las cargas correctas de trabajo y la exigibilidad del rendimiento mínimo, basado en la actividad 100 MTM, debidamente atendidos los niveles de calidad fijados, a cuyo efecto podrán utilizarse las técnicas de "vídeo", MTM y otros sistemas de medición de trabajo internacionalmente admitidos. La no exigencia de dicho rendimiento en un

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

momento determinado no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de este derecho.

El uso del vídeo en ningún momento puede entenderse como instrumento de vigilancia sobre los movimientos del trabajador, sino sustitutorio o complementario de la observación directa de los cronoanalistas para la determinación de los métodos y de los tiempos, e incluso como una garantía más para los trabajadores en orden a la comprobación por parte de la Comisión Mixta respecto a las aplicaciones de MTM. La técnica de vídeo se utilizará a efectos exclusivos de observación de los procesos de trabajo, sin que pueda usarse fuera del ámbito de la Empresa.

Las referencias hechas en el texto del Convenio y en sus anexos a la aplicación de los cronometrajes, como instrumento de medición, deben entenderse hechas extensivas a las técnicas MTM.

- b) La asignación del número de máquinas o de tareas a cada trabajador de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada al citado rendimiento mínimo exigible, aunque para ello sea preciso el desempeño, en el mismo o en otro local del centro de trabajo, de labores distintas de las que habitualmente tengan encomendadas.
- c) La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de modificaciones en los métodos operatorios, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones encomendadas, consideradas en la determinación de las cargas de trabajo.
- e) La aplicación, con la remuneración correspondiente, de un sistema de incentivo a partir del rendimiento mínimo exigible (100 MTM).

Establecimiento de plantillas correctas de personal.- En cualquier sistema de organización, la determinación y el establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será consecuencia de la adaptación - con observancia de las normas legales al efecto - a las necesidades de la Empresa en cada momento y de la plena ocupación de cada trabajador, sin que esto pueda suponer obligación de aportar un rendimiento superior al óptimo (33% superior al mínimo exigible) ni tenga como objeto primario la disminución de la plantilla.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior y con las normas señaladas en las disposiciones generales de carácter laboral.

Sección 2º.- Causas de revisión de los tiempos y de los rendimientos establecidos

Revisión de tiempos y de rendimientos.- La fijación del tiempo correcto de ejecución, con la limitación de la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral, es el objetivo a alcanzar en la Empresa. Con esta finalidad y limitación, las gamas o tiempos se podrán revisar, entre otras, por las siguientes circunstancias:

- Fabricación o montaje de nuevas piezas, conjuntos o modelos.
- Variación en el método de trabajo.
- Incorporación de nuevas herramientas, utillajes o equipos o modificación de los existentes.
- Utilización de nueva maquinaria.
- Cambios de máquina o de instalación.
- Cambios en los materiales empleados.
- Empleo de nuevas técnicas o procesos de gestión, fabricación, medición o control.
- Modificación en las condiciones de corte.
- Nuevo equilibrado de las cadenas y/o secciones por variación de programa.
- Error de cálculo o de transcripción.

En cada puesto de trabajo se dispondrá de los datos relativos a método operatorio, gamas, saturación, etc., de las distintas operaciones que en el mismo se realicen.

Sección 3º.- Definiciones. Unidad de medición. Fórmulas básicas.

Definiciones.- Se exponen a continuación las definiciones propias de la organización del trabajo

Actividad mínima exigible o normal.- Es la que desarrolla un trabajador medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, utilizando el método operatorio preestablecido y trabajando sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente día tras día, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Puede tomarse como referencia de esta actividad la de un andarín de 1,65 m. de altura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 m. anda sin carga a razón de 4,5 km. por hora sobre terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme.

M.T.M.- Es un sistema que analiza todos los movimientos básicos que deben realizarse en una operación manual, asignando a cada movimiento un tiempo predeterminado en función de la naturaleza del movimiento y de las condiciones en que se desarrolla.

Actividad óptima.- Es la máxima que puede desarrollar un trabajador sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias. Se valora en un 33% por encima de la actividad normal.

Cantidad normal de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad normal, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Cantidad óptima de trabajo.- Es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, incluido el suplemento por necesidades personales y los restantes suplementos de recuperación y otros que pudieran corresponder.

Hombre-hora (H.h.).- Es la expresión de la cantidad de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo normal que se puede efectuar en una hora.

Rendimiento mínimo exigible o normal.- Es el que corresponde a la cantidad de trabajo normal que un trabajador debe efectuar en una hora o en cualquier otra unidad de tiempo. Se considera como rendimiento mínimo exigible o normal el índice 100.

Trabajo libre.- Es aquél en el que el trabajador puede desarrollar libremente cualquier actividad, incluso la óptima.

Trabajo limitado.- En esta modalidad el trabajador no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, etc..

A efectos de remuneración, los tiempos de espera inevitables en el ciclo de trabajo serán abonados como si se trabajara a rendimiento normal.

Tiempo de máquina.- Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea bajo determinadas condiciones tecnológicas establecidas.

Trabajo a máquina parada.- Es el que efectúa un trabajador durante el tiempo en que la máquina no realiza trabajo útil.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Trabajo a máquina en marcha.- Es el que efectúa el trabajador durante el tiempo en que la máquina realiza un trabajo útil (trabajos complementarios, de adecuación, de saturación, etc.).

Trabajo tecno-manual.- Es el que efectúa el trabajador conjuntamente con la máquina.

Ciclo de trabajo.- Es el conjunto de elementos de trabajo realizado en una pieza o proceso para llevar a cabo su transformación total o parcial. La transformación puede ser realizada por el operario individual o colectivamente, ayudado de una o varias máquinas o por la máquina sola.

Tiempo normal.- Es el que invierte un trabajador realizando una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación ni necesidades personales.

Tiempo tipo.- Es el que precisa un trabajador medio para llevar a cabo una tarea determinada a actividad normal, tiempo de recuperación y necesidades personales incluidas.

Vigilancia de máquina.- Es la parte del trabajo a máquina en marcha que se asigna para atender al funcionamiento de la máquina.

Tiempo insaturado.- Es el tiempo del ciclo en el que el trabajador, por insaturación u otros problemas ajenos a su voluntad, no realiza ningún trabajo, de acuerdo al método establecido.

Suplementos.- Son los coeficientes de descanso establecidos que se conceden como suplemento a los tiempos normales de trabajo. Pueden ser de recuperación o por las condiciones ambientales que afecten al puesto de trabajo; estos últimos se concederán o no en función de las medidas de seguridad e higiene que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores.

Tiempo ciclo.- Es el tiempo que emplea un trabajador medio para efectuar una unidad de producción determinada a actividad normal, con coeficientes de descanso.

Relación de saturación.- Es la relación entre el tiempo asignado al trabajo real del operario (suma de los tiempos de trabajo con exclusión del de insaturación) y el tiempo establecido para un ciclo de trabajo

Insaturación.- Tiempo inactivo que permanece el hombre por incapacidad transitoria de equilibrado de proceso. La insaturación no podrá nunca interpretarse como renuncia o dejación de la facultad establecida en el art. 11 del Convenio.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Unidad de medición.- Las unidades de medición serán: para el cronometraje, la diezmilésima de hora y para la aplicación del MTM, el UTM (unidad de medida del tiempo).

Fórmulas básicas.- Las fórmulas básicas para determinar las cantidades de trabajo cuyo tiempo no se haya asignado por aplicación directa de las tablas de tiempos MTM son las siguientes:

$$A_o \cdot T_o = A_n \cdot T_n$$

$$T_n = \frac{A_o \cdot T_o}{A_n}$$

$$C = T_n (1 \cdot NP) + [1 (K - I)]$$

siempre que  $K - I$  sea superior a 0

$$CL = TN (1 \cdot NP) + [1 (K - NP)]$$

siempre que  $K - NP$  sea superior a 0

siendo:

$A_o$  = Actividad observada

$T_o$  = Tiempo observado

$A_n$  = Actividad normal

$T_n$  = Tiempo normal

$C$  = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo limitado"

$NP$  = Coeficiente de necesidades personales

$K$  = Suplementos por recuperación y otros

$I$  = Insaturación

$CL$  = Cantidad de trabajo en puestos con "trabajo libre"

Sección 4º.- Tiempos inactivos

Tiempos inactivos.- Los tiempos de inactividad del personal se clasifican en paros abonables y paros no abonables.

Las situaciones de inactividad (paros) por causas no imputables al trabajador no se anotarán si su duración es inferior a 15 minutos. Si durante el transcurso de una

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

jornada laboral la acumulación de dichos paros de corta duración es superior a 30 minutos, se anotará como paro exclusivamente el exceso de dichos 30 minutos.

Paros abonables.- Serán abonables los paros del personal que se produzcan por alguna de las causas siguientes:

- a) Falta de trabajo.- Se contemplará este supuesto si, a la terminación de un trabajo o tarea, no se encuentra preparada con la antelación suficiente la siguiente partida. La anotación del paro, con indicación de su causa y duración, deberá ser amparada por la firma del mando correspondiente, que deberá indagar las causas del paro y determinar las responsabilidades oportunas.
- b) Esperas obligadas.- Tendrán este carácter los paros del trabajador por espera de piezas cuya urgencia impida la ocupación de la máquina. La anotación del paro, con indicación de sus causas y duración, deberá ampararse por la firma del mando correspondiente.

Se incluyen en este apartado los paros del trabajador ocasionados por la preparación de la máquina, siempre y cuando el propio trabajador no participe en la preparación citada.

- c) Desplazamientos autorizados.- Se estimarán como paros abonables los desplazamientos que obedezcan a :
  - Necesidades de la Empresa
  - Atención de necesidades personales no fisiológicas

En estos supuestos sólo el mando correspondiente podrá autorizar el paro, previa anotación del motivo que lo ocasione

- d) Avería.- Tendrán este carácter, excepción hecha del supuesto de ser causas las máquinas, utillajes, herramientas o instalaciones, si se han agotado, además, las posibilidades de asignar otra tarea al trabajador afectado por la avería. El mando correspondiente autorizará el paro anotando su causa, que vendrá refrendada por la firma del Jefe de Mantenimiento con las observaciones oportunas
- e) Dificultades con los materiales.- Se estará en este supuesto si los materiales a mecanizar o montar presentan una variación notoria respecto a las condiciones habituales y existiese el peligro de deterioro de las herramientas, máquinas, útiles, instalaciones, etc.. El mando correspondiente anotará el paro, su duración y sus causas, con el refrendo del Jefe de Inspección.



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

El mando procurará asignar un nuevo trabajo al personal afectado por el paro.

- f) Falta de elementos de trabajo. - El mando correspondiente cerciorado de la falta de algún elemento de trabajo, anotará el paro en el caso de que dicho elemento no pueda ser obtenido o sustituido con rapidez suficiente. En la anotación del paro constará su causa concreta y duración.

Paros no abonables. - No serán abonables los paros motivados por las siguientes causas:

- Traslado de maquinaria
- Realización de pruebas de aptitud en los concursos-oposición convocados ante el personal
- Causas internas o externas de fuerza mayor
- Causas directamente imputables al trabajador

Cuando la cumplimentación del programa lo haga necesario, los paros producidos durante la primera quincena de cada mes se recuperarán - mediante la realización de una actividad superior al 100 MTM - en el transcurso de la segunda quincena; en estos casos, la retribución establecida en el anexo 6 se incrementará en la misma proporción que suponga el trabajo recuperado.

La Dirección podrá establecer cuantos medios estime necesarios para determinar las causas de los paros y su duración y para la reducción de su número e intensidad.

Recuperación de jornadas. - El tiempo no trabajado o no empleado en trabajos directamente productivos, por causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de fuerza motriz o falta de materias primas por causas no imputables a la Empresa, a que se refería el art. 5 del derogado Real Decreto 2001/83, de 28 de Julio,

se recuperará en la forma que se establezca por la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo, dicha recuperación se realizará a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes al día en que conste el desacuerdo.

El tiempo empleado en trabajos no productivos para prevenir o reparar siniestros u otros daños provocados por las causas señaladas en el punto anterior, no se tendrán

en cuenta para el cómputo del número de horas extraordinarias, sin perjuicio de su abono como tales.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Igual tratamiento y efectos tendrán los paros o inactividades ocasionados por la introducción y desarrollo de nuevos productos o coincidentes con incremento de cargas de producción justificadas.

Sección 5º.- Trabajos accidentales (horas no controladas)

Trabajos accidentales (horas no controladas).- Se considerarán trabajos accidentales:

- a) Los propios de aquellas operaciones de las que, por realizarse esporádicamente, no se disponga de cronometrajes o no se juzgue conveniente o necesario concederles UTM.
- b) Los que experimenten alteraciones notorias del método habitual y, consiguientemente, variaciones en el tiempo preestablecido.
- c) Los trabajos no medidos propios de :
  - Mantenimiento y conservación
  - Limpieza
  - Puesta a punto
  - Implantación de nuevos métodos de trabajo
  - Maniobras
  - Trabajos ocasionales de peonaje, etc.

Los mandos correspondientes están obligados a reducir en su cuantía, persistencia y naturaleza, las horas no controladas. Siempre que se presente un trabajo sin tiempo señalado, deberán ponerlo en conocimiento de la Oficina de Métodos y Tiempos acompañando los datos necesarios para facilitar su determinación.

Sección 6º.- Determinación del rendimiento

Determinación del rendimiento.- Para el cálculo del rendimiento medio durante un período de liquidación, se procederá en todos los casos a valorar en H.h. la producción alcanzada y este valor se relacionará con las horas empleadas en la citada producción:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas trabajadas a control}}$$

Las horas de paro no imputables al trabajador, así como las dedicadas a trabajos accidentales (horas sin control), no computarán a efectos del cálculo para obtener el rendimiento medio, considerándose como horas trabajadas a control las resultantes de la aplicación de la fórmula siguiente:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

$$htc = hpr - (hta + hd + hpa + hpn)$$

siendo:

htc = horas trabajadas a control  
hpr = horas presencia  
hta = horas en trabajos accidentales  
hd = horas de descanso por turnos  
hpa = horas de paros abonables  
hpn = horas de paros no abonables

Unidades de determinación del rendimiento.- Como unidades de determinación del rendimiento, se establecen:

- la sección
- la línea
- la sublínea
- el puesto
- el trabajador

Según aconseje la mejor organización del trabajo para cada caso y situación.

Normalmente se tomará la línea como unidad de medida de rendimiento y de pago.

Excepcionalmente, las deducciones del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) a que hubiere lugar por el hecho de no alcanzarlo, serán analizadas y aplicadas individualmente sin renuncia del derecho a su extensión hasta la totalidad de la plantilla que componga la unidad de determinación del rendimiento.

Sección 7º.- Calidad

Calidad.- La Dirección de la Empresa determinará los niveles de calidad mínimos exigibles en cada caso, de acuerdo con las especificaciones señaladas y con los límites de control de calidad que se vayan estableciendo - por medio de las cartas o gráficos de control por atributos o por variables - en función de los medios de cada momento (máquinas, instalaciones, métodos y operarios debidamente enseñados).

Para conseguir estos objetivos y eliminar o al menos minimizar las consecuencias de la falta de calidad, tanto para la Empresa como para el trabajador, se impartirán los siguientes cursos de formación - en las condiciones establecidas - para todo el personal que lo solicite:

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Conocimiento del producto
- Estadística como herramienta de calidad
- Interpretación de planos
- Procesos de trabajo

Tanto los sistemas y estilos de Dirección, como los precedentes operativos, las tecnologías y la formación del personal, serán sometidos a examen para determinar si favorecen o no el concepto de mejora continua de calidad, modificándolos o sustituyéndolos por cualesquiera otra alternativa que sea coherente con el principio consistente en utilizar los recursos de la Empresa de la mejor forma posible para elevar continuamente el nivel de calidad.

Piezas defectuosas.- En el supuesto de que durante el proceso de fabricación resultasen rechazadas por su baja calidad, se estará a lo señalado, según corresponda, en alguno de los supuestos siguientes:

- a) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- Se deducirá de los H.h. alcanzados, en el periodo en que se detecte, la totalidad de los H.h. acumulados en la pieza o piezas hasta la operación en que se descubra el defecto.
- b) Defecto imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción alguna, recuperándose las piezas - hasta su total aceptación - por parte del trabajador fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.
- c) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo total.- No se efectuará la deducción de H.h., contabilizando para la determinación del rendimiento únicamente los H.h. alcanzados hasta la operación en que debería haberse señalado el defecto, esto es, la operación en que se produzca el rechazo.
- d) Defecto no imputable al trabajador, ocasionando un rechazo recuperable.- No se efectuará deducción, abonándose los H.h. a efectos del rendimiento a la terminación de la pieza O.K..

Normas generales aplicables en los casos de rechazo, a efectos del cálculo del rendimiento.- Se observarán las siguientes:

- La consideración de rechazos imputables al trabajador o a una línea o sección, será responsabilidad del inspector de la línea y en última instancia, en caso de que existan dudas razonables sobre la imputabilidad del defecto, al Departamento de Control de Calidad quien determinará de forma definitiva, de acuerdo con las normas o especificaciones aplicables.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Todas estas bases regirán independientemente de las acciones que legalmente puedan aplicarse a nivel individual o colectivo en caso de apreciarse negligencia o falta de autocontrol establecido en cada caso.

Sección 8º.- Medios de determinación o control de trabajo

Medios de determinación o control del trabajo. - Se realizará por medio de una hoja de trabajo o boletín diario o por operación para cada trabajador, en la que se anotarán los trabajos que se efectúen. Se indicará asimismo la hora de inicio y de terminación de cada trabajo, el número de la operación y las cantidades de piezas, máquinas o identificación del puesto de trabajo que sean atendidas por el trabajador en cada situación

Será motivo de nuevas anotaciones de horario o cambio de boletín, lo siguiente:

- Cada cambio de trabajo para efectuar una nueva operación o nueva pieza
- Pasar a realizar trabajos sin control
- Pasar a la situación de inactividad, o viceversa
- Pasar a atender un número de máquinas distinto dentro de la agrupación
- El realizar o colaborar en la preparación de las máquinas

En las operaciones que correspondan a un tiempo de inactividad o bien a un tiempo para trabajos sin control, el mando visará dicha anotación y hará constar el motivo del paro o trabajo sin control, utilizando el código que corresponda

Las anotaciones podrán ser aproximadas a cuartos de hora en fracción centesimal, excepto si se utiliza reloj para marcarlas.

En el boletín de trabajo se hará constar otros datos, independientemente de los citados, tales como:

- Identificación del trabajador
- Fecha y turno
- Identificación de pieza y fase a realizar
- Clasificación de las piezas efectuadas (aceptadas, rechazadas, imputables o no imputables)
- Clasificación de las horas (a control, sin control y paro)
- Tiempo por pieza
- Rendimientos alcanzados
- "Visto Bueno" del mando y "Conforme" del trabajador

De cada operación de las diferentes piezas, se dispondrá de los valores en cantidad de trabajo o tiempo asignado, con los que se valorarán en H.h. las producciones alcanzadas, para la obtención de los rendimientos.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

La falsedad o adulteración de las situaciones, información, referencias y en general cualquier dato o anotación que sirvan para la determinación de los rendimientos, de la calidad y de las responsabilidades, serán consideradas como falta muy grave.

Sección 9º.- Tablas de tiempos M.T.M.

Se establece como actividad normal el resultante de la aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o actividad equivalente.

La aplicación directa de las tablas de tiempos MTM o del incremento de actividad equivalente representa que la actividad mínima exigible o normal es igual al 111 del sistema centesimal en vigor hasta el inicio del ámbito temporal del XI Convenio Colectivo de Mecobusa y Fundimotor.

Se establecen, como compensación económica por la aplicación directa de las tablas de Tiempos MTM o actividad equivalente, los siguientes incentivos y regulaciones:

- a) **Plus de Productividad.** El importe de este plus será de 1.791,26 anuales (0,91 hora en 2016), este plus se abonará exclusivamente a los operarios de M.O.D. cuando realicen - a la actividad pactada - tareas clasificadas como directas o trabajo a control de actividad medida, siempre y cuando se alcance el rendimiento pactado en cada momento y con la calidad establecida.

Quando un operario M.O.I. realice trabajos considerados como M.O.D. y alcance la actividad pactada, percibirá el "Plus de Productividad". En el caso de pasar a realizar trabajo considerado como T.A.S. no percibirá ninguno de estos pluses.

El Plus de productividad no será devengado cuando se realicen tareas de M.O.I.

Quando un operario de M.O.D. pase a T.A.S o M.O.I. no percibirá el "Plus de Productividad"

- b) A petición del Comité de Empresa, y al objeto de que las retribuciones que se perciben durante el período de vacaciones no sufran una importante disminución en comparación con el resto de meses, el abono de este plus se realizará de acuerdo a la fórmula siguiente:

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Importe anual 1.791,26 € anuales en 2016 dividido por Horas efectivas de trabajo real más Horas de vacaciones = Importe hora (0,91 € hora en 2016)

En consecuencia, las horas de trabajo se abonarán de acuerdo a este importe hora y con la regulación establecida y las horas de vacaciones mediante este mismo importe y el promedio de la actividad obtenida durante los últimos tres meses anteriores a la fecha de su devengo.

c) El importe señalado en el apartado a y b será idéntico para todos los grados de valoración y se abonarán en cómputo mensual.

Exclusivamente a estos efectos y para estos dos pluses, las horas derivadas de enfermedad, accidente laboral y licencia reglamentaria abonable tendrán la consideración de horas de trabajo para el abono en las condiciones anteriormente expuestas.

En ningún caso serán computables las cantidades señaladas en este plus a los efectos de abono de las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad ni para el cálculo del importe de las horas extraordinarias, premio de vinculación antigüedad, otros incentivos, suplementos por trabajos nocturnos o cualquiera otro concepto retribuido.

#### Sección 10ª.- Comisión Mixta de Métodos y Tiempos

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y en el Convenio Colectivo vigentes.

Corresponde a la Representación legal de los trabajadores el ejercicio de las funciones que, en éste y en los demás aspectos, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio vigente y demás disposiciones legales aplicables.

1º.- Funciones.- Se constituye la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir, en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos, la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo aplicable.
- b) Canalizar las reclamaciones sobre métodos y tiempos por los cauces establecidos en el presente reglamento.
- c) Emitir su dictamen, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que puedan serle sometidas a trámite de informe preceptivo o en los casos de reclamaciones reglamentarias.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

2º.- Composición.- La Comisión Mixta estará integrada por los siguientes miembros:

Dos representantes elegidos por el Pleno del Comité de Empresa de entre sus miembros y dos representantes de la Dirección de la Empresa, designados libremente. Uno de los miembros actuará alternativamente como Secretario de Actas.

Ambas representaciones nombrarán dos sustitutos de forma que se garantice la asistencia a cada reunión.

Los miembros nombrados por el Comité de Empresa para formar parte de esta Comisión recibirán una formación en técnicas MTM u otras de análoga funcionalidad aplicadas en la Empresa, equivalente a la que se imparte a los técnicos encargados de este tipo de aplicaciones, así como los sucesivos cursillos de reciclaje que resulten precisos. Esta función tendrá la misma regulación prevista en el Plan de Reindustrialización y en el Convenio.

3º.- Actuación.- La Comisión podrá recabar información de los Organismos que mutuamente se acepten, así como de los asesores que estimen pertinentes para el mejor desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión los métodos y los estudios de tiempos de los puestos objeto de reclamación. Esta información quedará sujeta al sigilo profesional.

La Comisión se reunirá para el estudio de las reclamaciones reglamentariamente formuladas y, en su caso, para recibir la información a que se ha hecho referencia en el punto 1, a)

Para que las deliberaciones y los acuerdos puedan tener validez, será imprescindible la asistencia de todos los componentes de la Comisión o, en su caso, de los sustitutos reglamentariamente nombrados.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y vincularán a las partes.

El Secretario extenderá las Actas de las reuniones en las que hará constar los resultados de las deliberaciones y los correspondientes dictámenes de coincidencia o discrepancia en el seno de la Comisión. En caso de discrepancia sobre los textos, la



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

parte que lo desee podrá formular las puntualizaciones que considere oportunas, así como exigir su transcripción literal, en el correspondiente apartado de la propia acta.

Las actas serán firmadas por todos los componentes de la Comisión y se remitirán al Departamento de RR.HH. - quien trasladará los acuerdos a los Departamentos y Sres. afectados - y al Comité de Empresa.

4º.- Reclamaciones.- Si un trabajador tuviere dificultad en alcanzar el rendimiento establecido y desee formular una queja al respecto, deberá ponerlo en conocimiento de su mando directo, quien se asegurará de que las condiciones de trabajo del interesado son las que corresponden a los estudios de Ingeniería de Producción o de Organización, y de que sus habilidades y experiencia son las adecuadas para efectuar el trabajo encomendado, haciendo las gestiones necesarias para resolver el problema. El reclamante deberá utilizar preceptivamente, para este trámite, el impreso diseñado, pudiendo requerir a sus representantes en la Comisión para consultarles y/o solicitar su asesoramiento.

El mando inmediato admitirá siempre la reclamación, devolviéndole una copia en la que figure el recibí y la fecha para que le sirva de justificante, y dará traslado de la misma - en un plazo no mayor a tres días hábiles - al Departamento de RR.HH., poniendo de manifiesto las circunstancias significativas concurrentes en el caso y su opinión razonada respecto a aquella.

El Departamento de RR.HH., en el término de 10 días hábiles y por conducto del mando directo del interesado, comunicará por escrito al reclamante la resolución que, a su juicio, proceda.

Si la reclamación no queda resuelta a satisfacción del trabajador, en el plazo de 10 días laborales, éste podrá interponer reclamación ante la Comisión Mixta de Métodos y Tiempos - basada en los mismos hechos que la dieron lugar - a través de su mando directo quien, después de entregarle acuse de recibo, la enviará al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión en pleno.

La Comisión Mixta recabará la información necesaria, podrá comprobar la bondad técnica de las cargas de trabajo asignadas mediante muestreo, cronometraje, MTM, etc, y dictará su acuerdo según las normas de actuación (punto 3º) en un plazo no superior a 30 días, a partir de la fecha en que reciban los antecedentes del caso.

El Departamento de RR.HH. comunicará a los interesados la resolución a la vista del Acta correspondiente.

El trabajador, una vez recibida la resolución última de la Compañía o transcurridos los plazos establecidos sin contestación, quedará en libertad de plantear ante la Jurisdicción competente lo que mejor a su derecho convenga.

**ANEXO NUM. 9:**

**Regulación de Viajes y Dietas**

1º.- Permisos para la iniciación del viaje.- Con carácter previo a la iniciación del viaje y con la suficiente antelación deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. la correspondiente solicitud.

Dicha petición deberá ir autorizada por la Dirección a la que se halle adscrito el empleado en perspectiva de viaje.

A la vista de la solicitud autorizada, el Departamento de RR.HH. adquirirá los billetes y efectuará las oportunas reservas.

Procederá cumplimentar la solicitud de permiso para iniciar el viaje cuando el desplazamiento previsto a efectuar en vehículo particular al servicio de la Compañía rebase el ámbito territorial de la región y, en todo caso, cuando el viaje obligue a

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

pernoctar en población distinta a la en que se halle ubicado el Centro de Trabajo o el domicilio del trabajador.

2º.- Viajes.- En el caso en que se autorice el viaje de un empleado en comisión de servicio, éste tendrá derecho a que se le facilite los medios de locomoción más adecuados (avión clase turística, tren 1º singles, Talgo 2º).

Asimismo, tendrá derecho el empleado al percibo de dietas de manutención según lo regulado en el apartado 4º, c) de este Anexo.

A efectos del devengo de estas dietas, se observarán las siguientes reglas:

a) No se adquirirá derecho a dieta cuando la localidad en que se vaya a prestar servicio eventualmente resulte ser la de residencia del trabajador.

b) Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del Centro de Trabajo o desde cualquier otro lugar que la Empresa autoriza (por ejemplo, domicilio) hasta la llegada de regreso al mismo, con las siguientes puntualizaciones:

- Si la salida se efectúa después de las 15 o 22 horas, no habrá lugar al devengo de la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

- Si el regreso tiene lugar antes de las 14 o 21 horas, no se devengará la dieta parcial de almuerzo o cena respectivamente.

c) En el concepto de pernoctación se incluye el coste del desayuno.

d) Cuando resulte imprescindible efectuar comidas en el medio de locomoción (tren, avión, etc.) sin que su precio se halle incluido en el billete, se abonarán los gastos producidos, previa presentación del oportuno justificante, en sustitución de la dieta parcial que le corresponda.

e) Quedan incluidos en el total montante de las dietas los pequeños gastos propios o invitaciones de escasa cuantía, tales como cafés, refrescos, etc.. No se abonarán las cantidades que en el capítulo de "atenciones " o "varios" de la Hoja de Gastos de Viaje, que obedezcan a este tipo de gastos.

f).- En el caso de invitaciones, y cuando estas tengan lugar con ocasión de un viaje, se distinguirán dos supuestos:

- Si un empleado es invitado a cenar o almorzar por algún representante, cliente, proveedor, etc. o incluso por otro empleado de la Compañía, aquél deberá hacerlo constar así en su Hoja de Gastos de Viaje y no procederá el abono de la dieta parcial correspondiente.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Si el empleado fuera quien invita a alguna persona a almorzar o cenar, serán abonados los gastos producidos, previa aportación de comprobantes y aprobación del motivo e importe del gasto por parte del Director correspondiente, indicándose asimismo la persona o personas con las que se ha tenido tal atención.

3°.- Jornada laboral.- Durante el viaje, la jornada laboral computable a efectos de retribución, será la normal, incluida la recuperación en su caso. Excepcionalmente, podrán abonarse como horas extraordinarias las que excedan de la jornada normal, incluida en su caso la pertinente recuperación, si corresponden a trabajo efectivo (de lunes a viernes) o las realizadas en sábados o domingos, excluido el tiempo de desplazamiento.

4°.- Justificación de gastos de viaje.- Si el viaje es de duración inferior a una semana, dentro de las 48 horas siguientes a la llegada deberá presentarse la correspondiente Hoja de Gastos en el servicio de control de gastos de viaje.

Si hubiera de prolongarse por periodo de tiempo superior a una semana, las notas de liquidación (provisional o definitiva) de gastos deberán enviarse semanalmente, sin perjuicio de la regularización final que proceda a la vista de las reposiciones dinerarias que hayan podido efectuarse.

a).- Locomoción.- Cuando el pago de los billetes de avión o ferrocarril, así como el de los servicios de coches de alquiler, etc., haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dichos billetes o servicios en la Hoja

de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando los billetes de avión o de ferrocarril, o la contratación del servicio de coches de alquiler, hayan sido facilitados al empleado a través de la Empresa y no hayan reportado para éste ningún desembolso.

Cuando se autorice el viaje en coche particular, se abonará el mismo a razón de la tasa por kilómetro, establecida en 0,17 euros, consignándose el importe que proceda en la casilla correspondiente de la Hoja de Gastos. Deberá también cumplimentar el volante que figura al pie de dicha hoja, así como los apartados del reverso, tanto en lo que se refiere al detalle de firmas visitadas como al total de kilómetros recorridos e importe resultante.

b).- Alojamiento.- Cuando el pago de la factura del hotel haya sido realizado directamente por el empleado, se hará constar el importe de dicha factura en la Hoja de Gastos, a los efectos de proceder a su oportuno reintegro. Por el contrario, no deberá figurar cantidad alguna en la Hoja de Gastos por tales conceptos cuando el alojamiento haya sido facilitado al empleado a través de la Empresa y no haya reportado para éste ningún desembolso. En este concepto de alojamiento se incluye el coste del desayuno.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

c).- Manutención.- Los importes a consignar en este apartado deberán siempre ajustarse a los que estén establecidos en la política europea de viajes vigente en cada momento y publicada en WIN

A los efectos de comprobar la efectiva realización del gasto por lo que a comidas y alojamiento se refiere, será necesaria la aportación de los correspondientes justificantes para acreditar el devengo de las dietas. Consecuentemente, no serán abonadas las dietas parciales o totales que no vengan amparadas por el comprobante de haberse efectuado el desembolso.

Los empleados se abstendrán de firmar facturas del hotel, restaurante u otro tipo de servicios de manutención para que sean pasados los cargos a la Compañía. Todo este tipo de servicios deberá ser abonado al contado por el empleado.

Por lo que respecta a cumplimentación de la Hoja de Gastos de Viaje, se empleará la casilla de "Dieta" cuando se acredite el devengo del total importe diario, destinándose los restantes apartados (almuerzo, cena y alojamiento) a reflejar los importes de la dieta parcial que proceda.

d).- Otros Gastos.- No están incluidos en el importe de las dietas los gastos de carácter general necesarios, tales como conferencias telefónicas, telegramas, taxis, etc. por lo que, previa justificación y aportación de comprobantes si el importe es de suficiente entidad, se abonarán dichos gastos.

Las cantidades que se hagan constar en los apartados de "Varios" y "Atenciones" deberán venir necesariamente amparadas por los justificantes correspondientes, acreditándose además las causas del gasto y la persona o personas con las que se ha tenido la atención.

e) Presentación de las Hojas de Gastos.- La aprobación de las Hojas de Gastos correrá a cargo de los Directores respectivos.

Las Hojas de Gastos aprobadas pasarán al Departamento de RR.HH., donde previas las comprobaciones oportunas, se procederá a cargar el importe en la cuenta personal del interesado o a dar orden del oportuno abono en Caja.

5º.- Provisión de fondos para gastos a justificar.- Las peticiones de dinero en efectivo extendidas para la provisión de fondos de gastos a justificar deberán ser autorizadas por el Director correspondiente. La Sección de Caja procederá al abono de la cantidad solicitada.

Se prohíbe terminantemente a los empleados solicitar dinero a empresas participadas, filiales, proveedores, concesionarios o cualquier otro tipo de establecimiento relacionado con la Empresa. Las peticiones de dinero que excepcionalmente puedan formularse a otros Centros de Trabajo de la Compañía deberán ponerse previamente en conocimiento del Departamento de RR.HH.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

6°.- Otros aspectos (invitaciones y propinas).- Las invitaciones a almuerzos, cenas, etc. por parte de empleados de la Compañía con cargo a ésta deberán reducirse al mínimo imprescindible, en base a prudentes criterios de oportunidad.

Las invitaciones, cuando no tengan lugar con ocasión de un viaje, deberán ser expresamente autorizadas y previamente por los respectivos Directores.

Como ya queda dicho, las facturas de restaurante u otros servicios similares deberán ser abonadas al contado por el empleado. Las facturas que se acompañan a la Hoja de Gastos como justificante de invitaciones deberán estar firmadas igualmente por el Director en señal de conformidad.

Las propinas con cargo a la Compañía deberán limitarse a los mínimos razonables.

7°.- Prolongación de jornada en el Centro de Trabajo.- El trabajador que, por necesidades de la Empresa, prolongue su jornada ordinaria completa durante un mínimo de dos horas, interrumpiendo dicha prolongación para la comida o cena, percibirá las siguientes dietas una vez justificadas:

	<u>Almuerzo</u>	<u>Cena</u>	
Personal incluido entre los grados 1 al 13A inclusive .....			14,85

#### **ANEXO NUM. 10:**

##### **REGLAMENTO DE PRESTAMO PARA VIVIENDA**

Art. 1. Sustitución de la obligación.- Esta Empresa, sin renunciar a construir las viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el Art. 15 de la Orden de 1º de febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer viviendas de su propiedad en arrendamiento a los peticionarios de los mismos.

Art. 2. Clase de vivienda.- Los préstamos se concederán preferentemente para la adquisición o construcción de viviendas denominadas "subvencionadas" a tenor de las disposiciones legales.

Art. 3. Destino de la vivienda.- Los préstamos concedidos por la Empresa deberán ser destinados única y exclusivamente para adquisición o reparación de viviendas que reúnan las condiciones exigidas por el art. 2 destinadas a ser habitadas por el trabajador y los familiares que con él convivan regularmente.

Art. 4. Número de préstamos.- La Empresa concederá el número de préstamos necesarios para, en unión de los demás sistemas autorizados, proporcionar alojamiento familiar al 20% de su plantilla computable en cada momento.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Art. 5. Personal con derecho a solicitar préstamos.- Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda subvencionada, todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de dos años de servicios efectivos a la misma. Se exceptúen los siguientes casos:

- a) Propietarios o titulares de cualquier derecho que les permita el disfrute de viviendas sitas en el término municipal en que radique el Centro de trabajo donde prestan sus servicios.
- b) Titulares de contrato de arrendamiento de viviendas con precio no superior a tres euros mensuales.
- c) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- d) Productores que hayan de alcanzar la edad de jubilación antes del transcurso de diez años desde la fecha de la petición.

Art. 6. Orden de preferencia.- Se establece un orden de preferencia para la concesión de los préstamos, con arreglo a las siguientes circunstancias:

- a) Mayor número de hijos y familiares a su cargo.
- b) Mayor antigüedad en la Empresa
- c) Mayor necesidad de vivienda
- d) Próximo matrimonio
- e) Mejor comportamiento laboral
- f) Menor cantidad solicitada en préstamo

Si el número de solicitantes excede de los préstamos que la Empresa debe conceder, tendrán derecho preferente aquellos en quienes concurran mayor número de circunstancias señaladas, ponderadas conjuntamente.

Art. 7. Cuantía de los préstamos.- Los préstamos para la construcción o adquisición de viviendas se otorgarán en la cuantía solicitada hasta el límite que establece el presente Convenio Colectivo, pudiendo la Empresa, de acuerdo con lo que estipula el art. 6, dar preferencia a los que soliciten cantidades inferiores a la indicada.

Art. 8. Plazo de amortización.- La duración de los préstamos concedidos por la Empresa será de diez años y se amortizarán anualmente a razón de un diez por ciento, cuya cantidad podrá dividirse en catorce mensualidades. Los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente.

Art. 9. Intereses.- La cantidad prestada por la Empresa devengará el interés legal del dinero en cada momento con revisión anual, el cual podrá ser satisfecho por mensualidades.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Art. 10. Forma de amortización.- Para la amortización del préstamo, pago de intereses y, en su caso, de las primas de los seguros de que trata el art. 15 del presente Reglamento, la Empresa queda expresamente autorizada por el productor prestatario para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades necesarias.

Art. 11. Tramitación.- El empleado u obrero interesado dirigirá solicitud escrita a la Dirección de la Empresa, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime le hacen acreedor de préstamo, conforme a las prescripciones de este Reglamento.

Art. 12. Información a suministrar.- En la petición de préstamo se hará constar lo siguiente: cantidad solicitada en concepto de préstamo; valor de la vivienda que desea adquirir, construir o reparar; personas que van a habitar la vivienda; duración del préstamo y garantías; debiendo adjuntarse a la petición copia de la calificación provisional otorgada por la Delegación Provincial de la Vivienda, cuando se trate de préstamos para su construcción, o copia de la cédula de calificación definitiva cuando se trate de adquisición de una vivienda "subvencionada".

Art. 13. Prohibición genérica.- Queda prohibido al productor prestatario arrendar, gravar y enajenar la vivienda antes de la amortización del préstamo.

Art. 14. Garantías.- La Empresa queda facultada para obligar, si lo considera oportuno, al prestatario a suscribir una póliza de seguro de incendio en la Compañía que ella establezca.

Además podrá exigir una de las siguientes garantías:

- a) Garantía personal del deudor u otras personas
- b) Que el prestatario suscriba una póliza de vida, con intervención de la Empresa, en la que se establezca el derecho preferente de ésta para cobrar la parte del préstamo no amortizado, en caso de muerte o incapacidad del asegurado.
- c) Constituir hipoteca sobre la finca adquirida o construida, que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Art. 15. Garantía hipotecaria.- En el caso de cese de las relaciones laborales del productor prestatario con la Empresa, sea cual fuere su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a constituir hipoteca sobre la vivienda, en garantía de la devolución del capital no amortizado, intereses y costas, si antes no la hubiese formalizado.



**ANEXO NUM. 11:**

**PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DURANTE LA SITUACION LEGAL DE  
INCAPACIDAD TEMPORAL NO DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL O  
ENFERMEDAD PROFESIONAL**

a) En los casos de Incapacidad Temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de Baja expedido por los Servicios Médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará, según la tabla adjunta al personal obrero incluido en ámbito de aplicación del Convenio, y hasta que se declare la Invalidez Provisional o Permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la Seguridad Social y la retribución neta (sin P.A.P.) que para la actividad normal pudiera tener asignada su respectivo grado de calificación, referida a la jornada ordinaria o su parte proporcional correspondiente, con inclusión de los mismos conceptos pactados en el Anexo 1a, 1b, 2 y 4 y exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

% Complemento salarial IT Contingencia Común

	1º día de baja	2º día de baja	3º día de baja	4º día de baja	5º día de baja	A partir 6º día
1ª baja	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2ª baja	50%	50%	50%	50%	50%	100%
3ª baja	0%	50%	50%	50%	50%	100%
4ª baja	0%	0%	0%	0%	0%	100%

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Quedarán excluidas de la aplicación de esta tabla las bajas por enfermedad crónica definida por la seguridad Social, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y afecciones músculo-esqueléticas derivadas de estos. Los casos excepcionales podrán ser tratados en la Comisión de Absentismo.

Para la percepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1) La notificación de la situación de Incapacidad Temporal deberá hacerse al Departamento de RR.HH., al Servicio Médico o, en su defecto, al respectivo Jefe laboral, dentro de las ocho horas laborables siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

2) El parte médico oficial de Baja deberá obrar en poder del Departamento de RR.HH. dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.

3) No tendrá validez a dicho efecto las justificaciones de Incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular, en todos los casos, únicamente surtirán efectos el citado documento oficial de Baja, la justificación del Servicio Médico de la Empresa o la del facultativo designado por ésta.

4) Si la Dirección de la Empresa lo estimase conveniente, el trabajador en situación de Incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el Consultorio de la Empresa o en el propio domicilio del trabajador.

5) La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de RR.HH., el trabajador perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad del trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

6) El trabajador que, durante la situación de Incapacidad, precisara - a criterio de los Servicios Médicos de la Seguridad Social - tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

En este caso, deberá dejar constancia por escrito de la dirección del consultorio Médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

7) Durante la situación de Incapacidad, el trabajador vendrá obligado a presentar en el Departamento de RR.HH. o el Servicio Médico de la Empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

8) Cuando el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen que no existe impedimento alguno para la reincorporación del trabajador a la actividad laboral, la Empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación del trabajador ante la Seguridad Social.

9) En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma 5), o bien el trabajador haya incumplido o impedido la observancia de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiere haber dado lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladoras de la Seguridad Social para este tipo de Incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

**b)** El control de absentismo por este tipo de incapacidad y el devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por períodos de liquidación mensuales.

**c)** El personal que se halle hospitalizado por haber sufrido intervención quirúrgica percibirá en todo caso el complemento de la Empresa hasta el 100 %, desde el primer día de dicha situación.

**ANEXO NUM. 12:**

**FLEXIBILIDAD PRODUCTIVA**

**1º.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de flexibilidad, para la vigencia del Convenio, de conformidad con los siguientes criterios:

a) Con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda el establecimiento de hasta un máximo de quince sábados anuales por trabajador. Se trabajarán en horario de 6 a 22 horas, preferentemente en turno de 6 a 14 horas y un máximo de siete días en el turno de 14 a 22 horas, por las peculiaridades de la planta de Cantabria.

b) Cuando se necesite trabajar en sábado por la noche o domingo se realizará de forma voluntaria, pudiendo escoger el trabajador la compensación en una de las siguientes 4 modalidades:

1. Consideración de sábado productivo (Flexibilidad), incluyendo el día al banco de días y cobrando la parte proporcional de 88,12€
2. Cobrar horas extras.
3. Compensar las horas realizadas (1 hora =1,75 horas de descanso)
4. Generar un día de descanso y cobrar la diferencia de horas extras

En el supuesto de que el trabajador ya haya realizado los 15 días de flexibilidad anuales tendrá la opción de cobrar ese sábado noche o domingo como un día de flexibilidad (169,46€)

**2º.- BANCO DE DÍAS**

Se acuerda el establecimiento de un banco de días que abarcará desde menos veinticinco días hasta un máximo de treinta días por trabajador (-25+30). Se utilizará

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

esta medida para procurar limitar en la medida de lo posible la utilización de Expedientes de Regulación.

a) La Dirección de la Empresa informará previamente a la Representación de los Trabajadores y al personal afectado del número de días y fechas en cada momento, con un preaviso de una semana.

b) Los turnos de trabajo adicionales en sábados implican la existencia de un crédito a favor del empleado que se compensará de la siguiente manera:

- Si el saldo del banco está en negativo: el día trabajado de Flexibilidad servirá para recuperar dicho saldo negativo, abonándose 88,12 euros por cada día trabajado.
- Si el saldo del banco está en positivo o a cero y el banco no está en límite (+30) se abonará 88,12 euros y el día generado irá al banco de días, siempre sujeto a las condiciones descritas en el apartado a) del punto 1º Flexibilidad de Jornada, esto es, un máximo de 15 sábados anuales podrán ir al banco.

Los abonos se efectuarán en la nómina del mes en que se haya realizado el día de trabajo.

c) Los días positivos de descanso del Banco de días que no superen el límite (+30) estarán a disposición de la empresa para su disfrute, bien de forma individual o colectiva preavisando con una semana de antelación.

Existe la posibilidad de que el trabajador solicite a su mando el disfrute de estos días, siendo facultad de la Empresa el acceder o no a dicha solicitud, de acuerdo a criterios organizativos.

d) Dentro del banco de días se incluirán los días de exceso entre la jornada anual y los días de planta abierta, además se podrán incluir los días de licencia retribuidos y no utilizados voluntariamente por parte del trabajador.

e) La bolsa individual no tiene límite temporal y, en todo caso, la bolsa será objeto de liquidación en el momento en que el trabajador cause baja en la Compañía.

f) Todos los sábados declarados hábiles tendrán, al efecto de flexibilidad, el tratamiento de días de trabajo, debiendo justificar el trabajador su ausencia adecuadamente y teniendo derecho al descanso compensatorio.

g) Los días de no trabajo que se disfruten a título colectivo tendrán su remuneración, sin merma económica, aunque el trabajador deberá realizar su correspondiente sábado.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

h) Su aplicación se limitará al máximo durante los días de no trabajo en la Empresa que coincidan con las festividades más señaladas del calendario laboral (Reyes, San Juan, Semana Santa, Nochebuena, Nochevieja, fin de semana anterior a las vacaciones de verano y festividades navideñas pactadas en calendario).

i) Se atenderán las circunstancias individuales que dificulten la realización personal de los días de trabajo, siempre que ello no afecte a la producción global.

j) Si por cualquier circunstancia a un trabajador le coincide el día de trabajo y jornada especial o cuarto turno, será prioritaria la jornada especial o el cuarto turno.

k) En los turnos no rotativos se aplicará un máximo de dos sábados productivos consecutivos, alternándolos con dos sábados no productivos.

l) Esta Flexibilidad servirá para minimizar en la medida de lo posible la utilización de Horas Extras.

m) Las compensaciones de 88,12 euros y 169,46 euros fijadas para los supuestos de Flexibilidad Productiva se revalorizarán durante este convenio de acuerdo a lo estipulado en el Art.27 del mismo.

### **3º.- BOLSA DE HORAS**

Se acuerda el establecimiento de una bolsa de cuarenta horas obligatorias de trabajo. La bolsa de horas servirá para la recuperación de pérdidas de producción motivada por averías.

a) Una vez comenzada la jornada, cuando se produzca una avería en la línea o instalaciones de trabajo, los trabajadores, tanto de MOD como de estructura, de manera individual o colectiva se les podrá enviar a su domicilio siempre y cuando reste un mínimo de dos horas para la finalización de su jornada laboral. Si la avería se mantiene en el tiempo y se comunica a los trabajadores con antelación al inicio de su jornada, ese día de no trabajo se añadirá a la Bolsa de Horas, en caso de no avisar al trabajador y una vez iniciada su jornada éste la realizará completa.

Los trabajadores afectados por esta medida, cuando se les envíe a su domicilio percibirán las retribuciones normales de un día de trabajo, excluyendo la nocturnidad y cuarto turno.

b) La recuperación de las horas descritas en el punto anterior podrá realizarse con el límite máximo de 1 hora al día al inicio o al final de la jornada y en ningún caso podrán recuperarse durante el mismo día en que han sido generadas. Estas horas tendrán una compensación económica equivalente a la diferencia entre la hora extra y la hora ordinaria.

**ANEXO NUM. 13:**

**SECCIONES SINDICALES**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a los Centros de Trabajo que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En materia de constitución y de representación de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

**Funciones de los Delegados Sindicales.**

1º.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quienes representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

2º.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3º.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y por el Estatuto de los Trabajadores, a los miembros del Comité de Empresa.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

4º.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados del Sindicato.

5º.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6º.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7º.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados del Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8º.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9º.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10º.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central o el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa si la hubiera.

11.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes a partir de la finalización del desempeño del mismo.

12º.- Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales Sindicales reconocidas o implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de algún Centro de Trabajo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

**ANEXO NUM. 14:**

**REGLAMENTO DE LA VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

**PRIMERO.- COMISION CALIFICADORA**

**A) FUNCIONES.-** La Comisión Calificadora tiene como misión principal la valoración de los puestos de trabajo del personal obrero, subalterno, administrativo y técnico incluido en el ámbito personal del Convenio. Habida cuenta de que el sistema de valoración de puestos viene aplicándose de antiguo, la función de la Comisión se concretará en el mantenimiento de dicho sistema, mediante la valoración de los:

- puestos de trabajo de nueva creación
- puestos de trabajo donde se produzcan modificaciones técnicas, y
- puestos de trabajo cuya cualificación sea objeto de disconformidad.

El objeto de los trabajos de esta Comisión consiste en determinar la calificación de cada uno de los factores que intervienen en la valoración de los puestos de trabajo. A dicho fin, utiliza el Manual de Valoración correspondiente, facilitado por el Departamento de RR.HH. Los acuerdos sobre la asignación de grados en los factores integrantes de la valoración se adoptarán por votación de los miembros de la Comisión; en caso de que el resultado de la votación sea empate, decidirá la Dirección a la vista de los informes que cada parte en desacuerdo le remita en el plazo de diez días. De producirse acuerdo por votación mayoritaria, la Comisión aplicará la tabla de conversión de puntos por factor y, de conformidad con el resultado de esta operación, propondrá a la Dirección el grado de valoración que, a su criterio, conviene atribuir al puesto de trabajo objeto de la calificación.

**B) COMPOSICION.-** La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Dirección.
- Tres representantes legales de los trabajadores (uno perteneciente al grupo laboral obrero, uno al técnico y otro al administrativo) miembros del órgano legal de representación del personal.

Uno de los representantes legales de los trabajadores dejará de ser convocado y de asistir a las reuniones de la Comisión, según los puestos que se valoren o recalifiquen.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

En los casos de revisión solicitada por disconformidad del ocupante del puesto, la Comisión podrá ampliarse en dos miembros más, que actuarán como asesores, sin voto: un representante de la Dirección (el Jefe de Sección, Servicio o Departamento en el que esté encuadrado el puesto a revisar) y un representante social (del grupo laboral al que se halle adscrito el ocupante del puesto de trabajo).

**C) FORMACION.-** Los componentes de la Comisión estarán debidamente instruidos en las técnicas de valoración de puestos de trabajo, al objeto de que puedan actuar de la forma más correcta y precisa en su cometido.

**D) FRECUENCIA DE LAS SESIONES DE TRABAJO.-** Las reuniones de la Comisión serán convocadas con la periodicidad o frecuencia que las necesidades de cada momento lo exijan o dentro de los diez días siguientes a la solicitud de una de las dos partes.

**E) NORMAS DE ACTUACION.-** Tendrán preferencia, en cuanto a orden de prioridad, las valoraciones de los puestos de trabajo de nueva creación. Las que correspondan a puestos de trabajo modificados técnicamente o a solicitud de revisión por disconformidad se verificarán por riguroso orden cronológico de recepción.

Para la valoración de puestos la Comisión tendrá a la vista los siguientes documentos:

- Petición razonada de revisión, formulada por el ocupante del puesto (casos de disconformidad).

- Hoja de análisis o cuestionario del puesto de trabajo, firmados por el ocupante del puesto y con supervisión del Jefe del Departamento o Director correspondiente.

- Manual de valoración, distinto según se trate de obreros y subalternos o de técnicos y administrativos.

- Cuadros comparativos, por factores, de las valoraciones ya efectuadas.

Dado que la base fundamental de una correcta calificación la constituye una exhaustiva descripción de las funciones del puesto, los asesores - cuando intervengan - facilitarán la máxima información y su mejor colaboración.

La asignación del grado de cada factor será resultado del acuerdo adoptado tras la oportuna discusión por los componentes de la Comisión, procurando que sea unánime. Concluida la calificación de factores, los miembros permanentes de la Comisión procederán (de haberse producido acuerdo mayoritario) a aplicar la tabla de

conversión de puntos por factor, firmando, en cualquier caso, la hoja de calificación para su posterior envío a la Dirección. Al objeto de garantizar la libre expresión de los

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS) NMISA Planta de Cantabria  
miembros de la Comisión, las discusiones deben entenderse privadas, debiendo guardarse el correspondiente secreto sobre lo comentado en las reuniones.

No se admitirán nuevas reclamaciones sobre la valoración de puestos que hubieran sido ya recalificados, salvo que las funciones del puesto hayan experimentado modificación.

**F) EFECTOS ECONOMICOS DE LAS VALORACIONES.-** Las variaciones económicas que pudieran producirse como resultado de las valoraciones surtirán efectos, en los casos de revisión por disconformidad, desde la fecha de la solicitud presentada sin contar los períodos de tiempo en que la parte social no haya acudido sistemáticamente a las reuniones. Para los demás casos, los efectos serán según lo establecido en el punto siguiente.

Las valoraciones se consolidarán a los tres meses del efectivo desempeño del puesto, salvo que el factor experiencia haya sido valorado con distinta duración o que el Jefe del Departamento correspondiente comunique la plena y correcta realización de las funciones, antes de terminar dicho período.

## SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Según se trate de puestos de nueva creación, puesto modificado en sus funciones o puestos sobre cuya valoración exista disconformidad por parte del ocupante, se seguirán los siguientes trámites administrativos:

### A) PUESTO NUEVO O MODIFICADO EN SUS FUNCIONES

**PRIMERA FASE.-** Cuando se produzca la creación de un puesto o se modifique sus funciones de forma que pueda alterarse el grado de valoración que tenga asignado, el Jefe de Sección o de Departamento cumplimentará la solicitud de calificación y la remitirá al Departamento de RR.HH. Este facilitará un cuestionario al ocupante del puesto (si pertenece al área técnica o administrativa) o al analista (si el puesto es de subalterno u obrero). El cuestionario será cumplimentado en la forma descrita en el apartado "Primer E" de este Reglamento y, una vez conformado por el ocupante del puesto y por el Jefe del Departamento correspondiente, se devolverá al Departamento de RR.HH. quien convocará a la Comisión de Valoración, señalando fecha y hora para la reunión, con expresión de los puestos a valorar.

**SEGUNDA FASE.-** La Comisión, a la vista de la descripción del puesto y con la ayuda del manual correspondiente y de los cuadros comparativos de las valoraciones ya efectuadas y en vigor ( por Secciones o Departamentos, general por

cada factor y resumen total por Secciones y Departamentos, jerarquizado este último por grados y puntos), determinará los grados de cada factor de la hoja de calificación ponderándolos debidamente y, si hay acuerdo, aplicando la tabla de

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

conversión de puntos por factor, señalará la puntuación global del puesto e indicará el grado de valoración que, a su criterio, le corresponde, una vez analizado el encuadramiento del puesto y su jerarquización dentro del cuadro comparativo y estudiadas las posibles desviaciones que pudieran derivarse de la valoración efectuada. La Comisión propondrá al Departamento de RR.HH. el resultado final de la valoración para su reconocimiento y efectos económicos que pudieran corresponder.

**TERCERA FASE.-** El Departamento de RR.HH. resolverá con carácter definitivo, comunicando al Departamento de origen el grado de valoración atribuido al puesto. El Departamento de origen dará cuenta inmediatamente al Departamento de RR.HH. del nombre de los ocupantes, a quienes se notificará el resultado definitivo de la valoración, resultado que el Departamento de RR.HH. anotará asimismo en su registro o archivo.

#### **B) VALORACIONES A REVISAR POR DISCONFORMIDAD**

**PRIMERA FASE.-** Quienes se hallaren interesados en la revisión de la valoración del puesto que ocupan, solicitarán del Jefe de su Sección o Departamento el impreso de solicitud de revisión, cumplimentando la parte que corresponda y devolviéndolo a dicho Jefe.

El Jefe de Departamento, previa las oportunas comprobaciones, remitirá el impreso, con sus comentarios, al Departamento de RR.HH., cuando considere fundamentada la revisión. En caso contrario, devolverá - a ser posible dentro de los diez días siguientes - el impreso al trabajador por medio del Jefe de Sección, quien le razonará los motivos de su inadmisión.

El trabajador, si así lo estimara conveniente, podrá dirigirse a sus legales representantes y entregarles el impreso rechazado.

Si dichos representantes consideran razonable la solicitud formulada, la cursarán sellada y fechada al Departamento de RR.HH.I. Si, por el contrario, la desestimarán, comentarán con el interesado su denegación. El trabajador, en este último caso, quedará en libertad de plantear su problema ante la Autoridad Laboral competente.

**SEGUNDA FASE.-** Admitida la solicitud de revisión, se seguirán los mismos trámites que se indicaron en el punto anterior (primero).

**TERCERA FASE.-** Recaída la resolución definitiva sobre la revisión efectuada, se seguirá el mismo trámite previsto para esta fase en el punto primero.

#### **TERCERO.- NORMAS COMPLEMENTARIAS**

Trimestralmente el Departamento de RR.HH. publicará en los tablones de anuncios los puestos de trabajo pendientes de ser estudiados por la Comisión Paritaria de Valoración.

**ANEXO NUM. 15:**

**VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Sección 1ª.- **Análisis y Valoración de tareas. Manuales de Valoración de Puestos de Trabajo.**

**1. Objeto:** El análisis y valoración de tareas tiene por objeto el conocimiento y la tasación de las funciones que, en su conjunto, constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo y la definición consiguiente de su ordenación en el conjunto de puestos de trabajo.

**2. Manuales de Valoración:** Para el desarrollo de lo señalado en el apartado precedente, se dispondrá de dos manuales de valoración: uno de ellos para los puestos de trabajo de operarios (incluye tanto a los profesionales de oficio como a los especialistas, peones y subalternos de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica) y otro para los empleados (incluye tanto al personal administrativo como al técnico, en todas sus variedades, de la derogada y mencionada Ordenanza).

El contenido ocupacional de los puestos de trabajo será el determinante de la adscripción del trabajador al grupo profesional correspondiente y de la correcta elección del Manual que haya de utilizarse para la evaluación del puesto y la consiguiente asignación del grado de valoración del mismo a los efectos de clasificación y retribución.

Los conceptos utilizados en los dos manuales sirven, teniendo en cuenta la índole diversa de las valoraciones a realizar, para determinar los criterios generales de valoración que se indican en el apartado siguiente:

A) **Manual de valoración de puestos de operarios:** Los factores o criterios que se han seleccionado para la valoración de los puestos de trabajo de operarios son los siguientes:

B)

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

c) **Responsabilidad sobre**

- Equipo o utillaje
- Material y productos
- Seguridad de terceros
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

B) **Manual de Valoración de puestos de trabajo de los empleados:** Para la valoración de los puestos de trabajo de los empleados se han tenido en cuenta los siguientes factores o criterios:

a) **Capacidad y conocimientos**

- Instrucción
- Experiencia
- Iniciativa

b) **Esfuerzos aportados**

- Físico
- Mental
- Visual

c) **Responsabilidad sobre**

- Errores
- Datos confidenciales
- Trato con tercero
- Trabajo de terceros

d) **Condiciones**

- Ambiente de trabajo
- Riesgos inevitables

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Los Manuales de Valoración de puestos de trabajo que se viene ya aplicando y se acompañan, señalados como anexos nº 15 y 16, se consideran parte integrante de este Convenio Colectivo.

Sección 2ª. **Resultado y aplicación de las valoraciones**

**1. Tabla de puntos por cada factor o criterio:** A cada uno de los valores de cada factor o criterio que por la valoración del puesto de trabajo corresponda se asignará la puntuación que figura en la tabla que se acompaña como apéndice a este anexo, que se considera parte integrante del presente Convenio Colectivo.

La valoración total que con ello se determine señala la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de establecer - expresada en grados de valoración - una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

**2. Cuadro de valoraciones de las tareas de los puestos de trabajo:** Los puestos de trabajo objeto de valoración quedarán agrupados, según criterio más conveniente para la actual estructura de la Empresa y a tenor de las puntuaciones totales obtenidas, en los siguientes grados de valoración:

<u>Puntuación total obtenida en la valoración del puesto</u>	<u>Grado de valoración</u>
Hasta 133 puntos .....	1
De 134 a 152 " .....	2
De 153 a 171 " .....	3
De 172 a 190 " .....	4
De 191 a 209 " .....	5
De 210 a 228 " .....	6
De 229 a 247 " .....	7
De 248 a 266 " .....	8
De 267 a 285 " .....	9
De 286 a 304 " .....	10
De 305 a 323 " .....	11
Más de 324 " .....	12

**3. Condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad:** Las antedichas condiciones son tenidas en cuenta en la valoración de los puestos de trabajo y en la consiguiente asignación de grado, por lo que su posible existencia en ningún caso dará lugar a la percepción de plus específico por las mismas.



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

**4. Tabla de conversión de puntos resultantes de la valoración de factores relativos al criterio de "capacidad y conocimientos" (instrucción, experiencia e iniciativa) para la determinación del grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social:** De conformidad con lo prevenido en el artículo 15 del Convenio, la tabla de conversión de referencia será la siguiente:

<u>Puntuación total obtenida en los factores o criterios de instrucción, experiencia e iniciativa</u>	<u>Grupo de tarifa de cotización a la Seguridad Social</u>
---	--

**A) Grupo profesional de operarios**

- Profesionales de oficio, especialistas y peones:

Hasta 45 puntos .....	10
de 46 a 105 puntos .....	9
106 o más puntos .....	8

- Subalternos Todos los puestos .....	6
--	---

**B) Grupo profesional de empleados**

- Administrativos

Hasta 110 puntos .....	7
111 o más puntos .....	5

Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección .....	3
- Técnicos (en todas sus variedades)	

Hasta 118 puntos .....	7
De 119 a 180 puntos .....	5
181 o más puntos .....	4

Puesto de trabajo con función de mando asignada por la Dirección .....	3
--	---

Técnicos con titulación reconocida por la Dirección:	
Titulados superiores .....	1
Titulados medios .....	2

Sección 3ª. **Comisión Mixta Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo:** El Reglamento de la Valoración de los Puestos de Trabajo que se viene ya

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS) NMISA Planta de Cantabria  
aplicando y se acompaña, señalado como anexo nº 14, se considera parte integrante  
de este Convenio Colectivo.

## APENDICE

### VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

(Tabla de puntos según grados de asignación a cada factor o criterio  
en los Manuales de valoración de Puestos de Trabajo).

	<u>Número de puntos asignados</u>	
	<u>Manual VPT de operarios</u>	<u>Manual VPT de empleados</u>
<b>A) CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS</b>		
1. <u>Factor de Instrucción:</u>		
- Grado 1º .....	14	14
- " 2º .....	28	28
- " 3º .....	42	42
- " 4º .....	56	56
- " 5º .....	70	70
- " 6º .....	-	84
- " 7º .....	-	98
- " 8º .....	-	112
2. <u>Factor de Experiencia:</u>		
- Grado 1º .....	11	11
- " 2º .....	20	20
- " 3º .....	30	30
- " 4º .....	42	42
- " 5º .....	61	61
- " 6º .....	75	75
- " 7º .....	86	86
- " 8º .....	105	105
- " 9º .....	128	128
- " 10º .....	141	141
- " 11º .....	150	150
3. <u>Factor de Iniciativa:</u>		
- Grado 1º .....	14	14

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)		NMISA Planta de Cantabria
- " 2º .....	28	28
- " 3º .....	42	42
- " 4º .....	56	56
- " 5º .....	70	70
- " 6º .....	-	84
- " 7º .....	-	98
- " 8º .....	-	112

B) ESFUERZOS APORTADOS

4. Factor de Esfuerzo Físico

- Grado 1º .....	7	7
- " 2º .....	14	14
- " 3º .....	21	21
- " 4º .....	28	28
- " 5º .....	35	35

5. Factor de Esfuerzo Mental y Visual

1. Para operarios

<u>Asignación Mental</u>	<u>Asignación Visual</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
A .....	8	12	16	20	24
B .....	12	16	20	24	28
C .....	16	20	24	28	32
D .....	20	24	28	32	36
E .....	24	28	32	36	40

2. Para empleados

<u>Asignación Mental</u>	<u>Asignación Visual</u>				
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
A .....	8	12	16	20	24
B .....	12	16	20	24	28
C .....	16	20	24	28	32
D .....	20	24	28	32	36
E .....	24	28	32	36	40
F .....	28	32	36	40	44
G .....	32	36	40	44	48

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

Número de puntos asignados

Manual VPT de operarios      Manual VPT de empleados

C) RESPONSABILIDADES

6. Factor de responsabilidades

sobre:

- EQUIPO Y UTILLAJE (operarios)

- ERRORES (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

7. Factor de responsabilidades

sobre:

- MATERIAL Y PRODUCTOS (operarios)

- DATOS CONFIDENCIALES (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

8. Factor de responsabilidades

sobre:

- SEGURIDAD DE TERCEROS (operarios)

- TRATO DE TERCEROS (empleados)

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

9. Factor de responsabilidades

sobre:

- TRABAJO DE OTROS

- Grado 1º .....	5	5
- " 2º .....	10	10
- " 3º .....	15	15
- " 4º .....	20	20
- " 5º .....	25	25
- " 6º .....	-	30
- " 7º .....	-	35
- " 8º .....	-	40

D) CONDICIONES

10. Factor de AMBIENTE DE TRABAJO

- Grado 1º .....	10	10
- " 1.5 .....	15	15
- " 2º .....	20	20
- " 2.5 .....	28.5	28.5
- " 3º .....	37	37
- " 3.5 .....	46	46
- " 4º .....	56.5	56.5
- " 4.5 .....	70	70
- " 5º .....	84	84

11. Factor de RIESGOS INEVITABLES

(para operarios y empleados):

<u>Gravedad del accidente</u>	<u>Probabilidad de que ocurra</u>		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
A .....	5	10	15
B .....	10	15	20
C .....	15	20	25
D .....	20	25	30

Nota.- Los factores 1, 3, 4 y 10 permiten asignar fracciones de medio grado.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ANEXO NUM. 16:**

**MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS**

**DE TALLERES**

**OPERARIOS**

**INDICE**

**CAPACIDAD:**

Factor nº 1.- INSTRUCCION

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

**ESFUERZO:**

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

**RESPONSABILIDAD:**

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O  
UTILLAJE

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL  
O PRODUCTO

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD  
DE OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS  
DE OTROS

**CONDICIONES:**

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

**Factor nº 1 - INSTRUCCION**

**DEFINICIÓN**

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

#### ASIGNACIÓN

- Grado 1°
- 1 - Recibir instrucciones verbales
  - 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control
  - 3 - Saber leer y escribir (aunque no se precise en este puesto)
  - 4 - Comprobar dimensiones con lecturas simples (milímetros o grados)
  - 5 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos
- Grado 2°
- 1 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas
  - 2 - Cuatro reglas en operaciones sencillas
  - 3 - Cambiar herramientas u otros útiles de trabajo
  - 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo
  - 5 - Interpretación de dibujos de despiece (hasta tres vistas)
- Grado 3°
- 1 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo
  - 2 - Cuatro reglas, decimales e incluso quebrados
  - 3 - Conocimientos prácticos de mecánica, electricidad u otra tecnología
  - 4 - Conocimiento de materiales, métodos o herramientas
  - 5 - Preparación completa de máquinas automáticas para producción en serie
- Grado 4°
- 1 - Cálculo completo: cuatro reglas, decimales e interpretación de manuales prácticos del taller
  - 2 - Cuatro años de enseñanza media o escuela de trabajo y adaptación en campo especializado
  - 3 - Desarrollar, trabajos de los que solo se dispone del método general
  - 4 - Interpretación de dibujos de despiece complicados (completos)
  - 5 - Conocimientos sólidos y diversificados de mecánica o electricidad



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 5°
- 1 - Dos años de enseñanza superior y amplia instrucción adicional
  - 2 - Conocimientos profundos del dibujo y su desarrollo
  - 3 - Especial habilidad por tener que medir estrechísimas tolerancias
  - 4 - Preparación de máquinas o trabajos de los cuales no existen antecedentes

### **Factor nº 2 - EXPERIENCIA**

#### DEFINICIÓN

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad

#### ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

Grado	1°	..... hasta	1 mes
"	2°	..... de 1	a 3 meses
"	3°	..... de 3,1	a 6 meses
"	4°	..... de 6,1	a 12 meses
"	5°	..... de 12	a 18 meses
"	6°	..... de 18	a 24 meses
"	7°	..... de 24	a 36 meses
"	8°	..... de 36	a 60 meses
"	9°	..... de 60	a 84 meses
"	10°	..... de 84	a 120 meses
"	11°	..... más de	120 meses

### **Factor nº 3 - INICIATIVA**

#### DEFINICIÓN

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación

#### ASIGNACIÓN

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 1º
- 1 - Tareas que requieren poca o ninguna planificación o decisión
  - 2 - Tareas simples repetitivas o de rutina
  - 3 - Recibe instrucciones verbales exactas
  - 4 - Trabajo bajo estrecha supervisión
- Grado 2º
- 1 - Trabajar con instrucciones detalladas que requieren el uso de cierta cantidad de discernimiento
  - 2 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos rutinarios sencillos
  - 3- Decidir cuándo un trabajo sencillo está satisfactoriamente terminado
  - 4 - Clasificar material según tamaño, peso o apariencia
- Grado 3º
- 1 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancias y secuencias de operaciones o causas análogas
  - 2 - Decidir el utillaje necesario para efectuar un trabajo determinado
  - 3 - Decidir cuándo un trabajo complicado está satisfactoriamente terminado
  - 4 - Existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general. El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de operaciones.
- Grado 4º
- 1 - Plan de ejecución de un trabajo complicado e inhabitual, del que se dispone sólo del método general
  - 2 - Decisiones que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos
- 
- 3 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas, para las que no existen aún en la empresa procedimientos establecidos
  - 4 - Trabajos en que es difícil recibir instrucciones del superior.
- Grado 5º
- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general
  - 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
  - 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

#### Factor nº 4 - ESFUERZO FISICO

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

##### ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración Peso Duración	De pie o sentado o voluntad	De pie > 20%T ó Algo incómodo <20%T	Algo incómod > 20% T o Incómodo < 20% T	Incómoda>20% ó Muy incómoda < 20% T	Muy Incómodo >20% T
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
5-15 kg.>20%T					
15-25 kg<20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
15-25 kg>20%T					
25-35 kg.<20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
25-35 kg.>20%T					
> 35 kg. < 20%T					

#### Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.
- B.- Concentración ligera más del 20% del T o media menos del 20%
- C.- Concentración media del 20% al 60% del T.
- D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.
- E.- Concentración elevada más del 20% del T.

Asignación : VISUAL

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

#### **Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPO O UTILLAJE**

##### DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a instalaciones, máquinas, útiles, herramientas y consecuencias en la producción.

##### ASIGNACIÓN

###### Grado 1

Puesto de trabajo compuesto por elementos manuales mecánicos simples, en el que la negligencia del ocupante produce escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Grado 2

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas típicas en el que la negligencia del ocupante provocaría un gasto no muy importante y su repercusión en la marcha de la producción no ocasionaría graves trastornos.

Grado 3

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares, especiales, o equipos de señalada complejidad que requieren un cuidado constante en su funcionamiento. La negligencia del ocupante provocaría un gasto importante pudiendo alterar la marcha de la producción.

Grado 4

Puesto de trabajo compuesto por máquinas herramientas o similares de procesos múltiples y de gran complejidad que exigen del ocupante especiales cuidados en su funcionamiento. La negligencia del ocupante podría alterar el proceso de producción en forma significativa.

Grado 5

Puesto de trabajo en el que por sus especiales características, la negligencia del ocupante en la conducción de su equipo provocaría daños costosos sobre el mismo y alteraría de forma muy importante la marcha de la producción, significando considerables pérdidas.

**Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL O PRODUCTO**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los daños que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a la materia prima que utiliza, productos que fabrica y consecuencias en la producción.

ASIGNACIÓN

Grado 1

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante presenta pocas posibilidades de dañar la calidad del producto, ocasionando escasas pérdidas y sin que por ello se altere la marcha de la producción.

Grado 2

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar materiales o productos cuyo valor sería de cierta importancia, ocasionando asimismo ligera alteración en el proceso de la producción.

Grado 3

Puesto de trabajo en el que la actuación del ocupante debe ser especialmente cuidadosa, pues su negligencia, además de inutilizar materiales de costo elevado, alteraría el proceso de producción en forma importante.

Grado 4

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante puede inutilizar grandes cantidades de productos que fabrica, ocasionando serios perjuicios de índole económica y graves repercusiones en el proceso de la producción.

Grado 5

Puesto de trabajo en el que la negligencia del ocupante, además de inutilizar materiales de coste muy elevado, ocasionando graves pérdidas, incidiría sobre el proceso de la producción en forma irreparable.

**Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD DE OTROS**

DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad que el puesto de trabajo demanda para que sean prevenidos los accidentes que la negligencia del ocupante en su trabajo normal, pueda causar a otros obreros, en el supuesto de que éstos últimos respeten las reglas de seguridad establecidas.

ASIGNACIÓN

Grado 1º - Puesto de trabajo aislado o no peligroso.

" 2º - Trabajo con un cuidado normal para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son leves.

" 3º - Necesita la observación de reglas de Seguridad establecidas, para evitar accidentes a otros. Los accidentes posibles son menos graves.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- " 4° - Cuidado constante para evitar accidentes a otros producidos por la peligrosidad propia del trabajo. Los accidentes posibles son graves.
- " 5° - La seguridad de otros depende exclusivamente de la actuación correcta del ocupante del puesto: su poco cuidado puede provocar accidentes fatales a otros.

### Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJOS DE OTROS

#### DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros obreros dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto de trabajo, de modo que se obtenga el mejor rendimiento global del equipo y de la sección.

La colaboración entre varios productores o la presencia de un ayudante para manejar objetos pesados, no deben tomarse en consideración.

#### ASIGNACIÓN

Grado 1° - 1 - Responsable sólo de su propio trabajo

- " 2° - 1 - Trabajar con un ayudante  
2 - Instruir o dirigir el trabajo de hasta dos peones o un especialista.
- " 3° - 1 - Instruir, coordinar y dirigir el trabajo de tres a cinco peones o especialistas en trabajos variados  
2 - Dirección de un grupo de hasta diez peones o especialistas efectuando trabajos variados  
3 - Instruir o dirigir a tres oficiales en trabajos variados.
- " 4° - 1 - Responsable del trabajo de diez peones o especialistas en trabajos variados  
2 - Responsable del trabajo de seis oficiales en trabajos variados  
3 - Dirigir un grupo de hasta 25 obreros efectuando el mismo trabajo.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- " 5° - 1 - Responsable del trabajo de 15 peones o especialistas en trabajo variados  
2 - Responsable del trabajo de 7 o más oficiales en trabajos variados  
3 - Dirigir un grupo de más de 25 obreros efectuando distinto trabajo.

### Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

#### DEFINICIÓN

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los inconvenientes del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

#### Condiciones ambientales

Luz insuficiente	Calor, frío, intemperie
Luz fatigante	Humedad
Luz deslumbrante	Atmósfera polvorienta
Olores desagradables	Suciedad, grasas
Vapor de agua	Acidos, vibraciones

Vapor de ácidos	Ruidos, sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de refrigerantes	Confinamiento
Humos, gases, emanaciones	

#### Uso de Protecciones

Máscara, lentes, casco, pantalla  
Delantales rígidos, guantes  
Calzado especial, mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

#### ASIGNACIÓN

Grado 1° - Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de Oficinas.

- " 2° - Trabajos en puestos de ambientes ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno sólo de ellos en grado moderado.  
Ambiente normal en máquina de taller.

- " 3º - Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso.  
Trabajos mixtos de intemperie y taller.
- " 4º - Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso o de uno sólo de ellos en grado muy elevado.  
Trabajos a la intemperie.
- " 5º - Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables

#### **Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES**

##### **DEFINICIÓN**

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra

##### **Gravedad del Accidente**

###### **A. ACCIDENTES LEVES**

Requiere un tratamiento de primera asistencia.  
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

###### **B. ACCIDENTES MENOS GRAVES**

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.

Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

#### C. ACCIDENTES GRAVES

Expuestos a daños cuya duración exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.

Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis

#### D. ACCIDENTES GRAVÍSIMOS

Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

### Probabilidad de que ocurra

#### DEFINICIÓN

La probabilidad de que ocurra será en función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

#### Asignación

##### 1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

##### 2. Probabilidad media

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

### 3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

**ANEXO NUM. 17:**

## MANUAL DE CALIFICACION DE PUESTOS

### ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

#### EMPLADOS

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

## INDICE

### **CAPACIDAD:**

Factor nº 1.- INSTRUCCION :

- a) Caso de los Administrativos
- b) Caso de los Técnicos

Factor nº 2.- EXPERIENCIA

Factor nº 3.- INICIATIVA

### **ESFUERZO:**

Factor nº 4.- ESFUERZO FISICO

Factor nº 5.- ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

### **RESPONSABILIDAD:**

Factor nº 6.- RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES

Factor nº 7.- RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES

Factor nº 8.- RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTOS CON OTROS

Factor nº 9.- RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS

### **CONDICIONES:**

Factor nº 10.- AMBIENTE DE TRABAJO

Factor nº 11.- RIESGOS INEVITABLES

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

### **Factor nº 1 - INSTRUCCION**

#### **CASO DE LOS ADMINISTRATIVOS**

##### **DEFINICIÓN**

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

##### **ASIGNACIÓN**

###### **Grado 1º:**

- 1 - Recibir instrucciones verbales
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopidora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

###### **Grado 2º:**

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos standarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos de trabajos de oficina, tales como: estadística, controles, archivo, informes, mecanografía, así como manejo de máquinas de calcular, máquinas contables, perforadoras, etc.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos, etc.
- 2 - Manejo de máquinas contables con preparación y confección de programa.
- 3 - Prácticas en trabajos de teneduría, contabilidad elemental, taquigrafía, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a bachillerato elemental u oficialía industrial.

Grado 4º:

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría).
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de administración, contabilidad, compras.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, contabilidad, administración, dominio profundo de un idioma extranjero, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5º:

- 1 - Conocimientos de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Dominio profundo de técnicas contables (Contabilidad general, costos, control presupuestario) técnicas comerciales (gestión de compras y clientes, etc.) interpretación legislación social, técnicas de organización administrativa.
- 3 - Práctica de administración industrial, control de oficinas administrativas, contables o financieras.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6º:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (Abogado, Economista, Ingeniero, Químico, etc.)

Grado 7º:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8º:

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de empresas u otras especialidades.

#### **Factor nº 1 - INSTRUCCION**

#### **CASO DE LOS TECNICOS**

#### **DEFINICIÓN**

Este factor mide el nivel de conocimientos teóricos y tecnológicos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

No deberá incluirse la destreza y habilidad que se adquirirá durante el período de formación práctica que se medirá en el factor siguiente:

#### **ASIGNACIÓN**

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Grado 1º:

- 1 - Recibir instrucciones verbales.
- 2 - Ejecutar un trabajo basto que no exija un cerrado control tal como confeccionar y ordenar listas sencillas, etc.
- 3 - Accionar máquinas sencillas o equipos con mandos sencillos, tales como reproductora de planos, fotocopiadora, etc.
- 4 - Conocimientos equivalentes a la enseñanza primaria.

Grado 2º:

- 1 - Dominio adecuado de las cuatro reglas en decimales y quebrados.
- 2 - Interpretación de dibujos sencillos, gráficos simples, catálogos estandarizados, despiece hasta tres vistas, etc.
- 3 - Conocimientos limitados y ligeros de materiales, métodos y herramientas; manejo de máquinas de escribir y de calcular en operaciones sencillas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a dos años de enseñanza media o escuela de trabajo.

Grado 3º:

- 1 - Empleo de fórmulas usuales: superficies, volúmenes, intereses, regla de tres, repartimientos y manejo de reglas de cálculo.
- 2 - Conocimientos de materiales, métodos y herramientas.
- 3 - Conocimientos de orden práctico de mecánica, electricidad u otra tecnología, conocimientos de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Elemental u Oficialía industrial.

Grado 4º:



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 1 - Conocimientos de las matemáticas elementales (álgebra, trigonometría, geometría). Manejo de aparatos de medida de precisión.
- 2 - Amplios conocimientos profesionales de taller y conocimiento profundo del dibujo de taller.
- 3 - Instrucción en un campo especializado como proyectos, técnicas de producción, organización, control de calidad, dominio profundo de un idioma extranjero.
- 4 - Conocimientos equivalentes a Bachillerato Superior, Maestría Industrial, Peritaje Mercantil, Graduado Social.

Grado 5°:

- 1 - Conocimiento de técnicas de probabilidades, estadísticas.
- 2 - Vastos conocimientos de mecanización, electricidad u otra tecnología.
- 3 - Práctica de administración industrial, control y técnica de producción, control de oficinas técnicas o especializadas.
- 4 - Conocimientos equivalentes a una carrera de Ingeniería Técnica Industrial, Intendente Mercantil, etc.

Grado 6°:

- 1 - Experiencia positiva de dos a cuatro años de especialización post-graduada.
- 2 - Conocimientos equivalentes a una carrera universitaria (abogado, economista, ingeniero, químico, etc.)

Grado 7°:

- 1 - Conocimientos anteriores con adquisición posterior de una amplia formación profesional, técnica y científica en algún campo especializado.

Grado 8°:

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 1 - Puestos de mando superior con título superior o conocimientos equivalentes a varios años de formación en técnicas de dirección de Empresas u otras especialidades.

### Factor nº 2 - EXPERIENCIA

#### DEFINICIÓN

Este factor mide el tiempo requerido para que una persona de capacidad media, poseyendo la instrucción valorada en el factor anterior, adquiera la habilidad y la práctica necesaria para desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

#### ASIGNACIÓN

Según la siguiente escala:

Grado	1°	..... hasta	1 mes
"	2°	..... de 1 a	3 meses
"	3°	..... de 3,1 a	6 meses
"	4°	..... de 6,1 a	12 meses
"	5°	..... de 12 a	18 meses
"	6°	..... de 18 a	24 meses
"	7°	..... de 24 a	36 meses
"	8°	..... de 36 a	60 meses
"	9°	..... de 60 a	84 meses
"	10°	..... de 84 a	120 meses
"	11°	..... más de	120 meses

### Factor nº 3 - INICIATIVA

#### DEFINICIÓN

Este factor mide la cantidad de decisiones que el puesto de trabajo demanda, y que el ocupante deberá tomar para obrar independientemente dentro de su campo lógico de aplicación.

#### ASIGNACIÓN

Grado 1°:

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 1 - Tareas simples, repetitivas o de rutina con instrucciones concretas
- 2 - Tareas que requieren ninguna o poca planificación
- 3 - Tareas que requieren ninguna o poca decisión
- 4 - Tareas en las que no deciden si están satisfactoriamente terminadas.

Grado 2º:

- 1 - Trabajos con instrucciones concretas necesitando el uso de cierta cantidad de discernimiento
- 2 - Tareas cuya planificación o sucesión de operaciones son fácilmente deducibles
- 3 - Tomar decisiones fáciles sobre trabajos conocidos
- 4 - Decidir cuándo su trabajo está satisfactoriamente terminado.

Grado 3º:

- 1 - Tareas de complejidad media para las cuales existen pocas instrucciones, conociéndose sólo el método general
- 2 - El ocupante del puesto debe planear y deducir el orden de la sucesión de las operaciones
- 3 - Tareas que requieren decisiones de cierta responsabilidad
- 4 - Tomar decisiones generales sobre calidad, tolerancia, etc.

Grado 4º :

- 1 - Trabajos complicados de los que sólo se dispone del método general, siendo difícil recibir instrucciones del superior
- 2 - Planear, antes de poner en marcha, operaciones complejas para las que no existen aún en la empresa procedimientos muy establecidos

- 3 - Tareas que requieren considerable iniciativa y juicio sobre trabajos conocidos.

Grado 5º:

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- 1 - Debe trabajar independientemente hacia resultados de aplicación general
- 2 - Analizar y organizar trabajos complejos y no repetitivos
- 3 - Decisiones en situaciones nuevas de tareas complejas, requiriendo alto grado de iniciativa.

Grado 6º:

- 1 - Decidir en puestos de mando, sobre tareas complejas en situaciones nuevas, afectando a la totalidad del Departamento y asumiendo la responsabilidad consiguiente.
- 2 - Decisión delegada sobre situaciones complicadas que dan lugar al desarrollo de nuevos métodos o procedimientos, y cuya responsabilidad será asumida sin supervisión previa, por el Jefe del Departamento.

Grado 7º:

- 1 - Reservado para puestos de mando, en los cuales es necesario constantemente hacer frente y decidir importantes cuestiones. Las decisiones que se tomen implican una acción y responsabilidad considerable.
- 2 - Trabajo técnico representando muchos nuevos problemas que requieren la aplicación de una habilidad extraordinaria en la especialidad

Grado 8º:

- 1 - Reservado para mandos superiores. Formular políticas, planos y programas importantes de Empresa.

**Factor nº 4 - ESFUERZO FISICO**

DEFINICIÓN

Este factor mide la intensidad y continuidad del esfuerzo requerido por el puesto de trabajo, así como la fatiga ocasionada por posiciones difíciles y su duración.

ASIGNACIÓN

Según la siguiente tabla:

Posición y Duración	De pie o sentado o	De pie > 20%T ó	Algo incómod > 20% T	Incómoda > 20% ó	Muy Incómodo
---------------------	--------------------	-----------------	----------------------	------------------	--------------

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Peso Duración	voluntad	Algo incómodo <20%T	o Incómodo < 20% T	Muy incómoda < 20% T	>20% T
5 kg. < 20% T	Grado 1	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3
5kg. > 20% T	Grado 1,5	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5
5-15 kg.<20%T	Grado 2	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4
5-15 kg.>20%T					
15-25 kg<20%T	Grado 2,5	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5
15-25 kg>20%T					
25-35 kg.<20%T	Grado 3	Grado 3,5	Grado 4	Grado 4,5	Grado 5
25-35 kg.>20%T					
> 35 kg. < 20%T					

#### Factor nº 5 - ESFUERZO MENTAL Y VISUAL

##### DEFINICIÓN

Este factor mide el grado de intensidad y continuidad del esfuerzo mental y visual exigidos por el puesto, incluyendo el cuidado necesario para evitar daños al material, utillajes, personas y para la correcta ejecución de la tarea.

Se entiende por concentración mental LIGERA la que permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental MEDIA la que no permite desarrollar una conversación al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Se entiende por concentración mental ELEVADA la que no permite desarrollar otro proceso mental al mismo tiempo que se trabaja sin disminuir el ritmo.

Asignación : MENTAL

- T.
- A.- No se requiere concentración o concentración ligera menos del 20% del T.
  - B.- Concentración ligera más del 20% del T. o media menos del 20%
  - C.- Concentración media del 20% al 60% del T.
  - D.- Concentración media más del 60% o elevada menos del 20% del T.
  - E.- Concentración elevada más del 20% del T.

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Asignación : VISUAL

- 1.- Fijar la vista sobre un campo amplio menos del 20% del T.
- 2.- Fijar la vista sobre un campo amplio más del 20% del T. o reducido menos del 20% del T.
- 3.- Fijar la vista sobre un campo reducido del 20% al 60% del T.
- 4.- Fijar la vista sobre un campo reducido más del 60% del T. o muy reducido menos del 20% del T.
- 5.- Fijar la vista sobre un campo muy reducido más del 20% del T.

### **Factor nº 6 - RESPONSABILIDAD SOBRE ERRORES**

#### DEFINICIÓN

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudiesen ocurrir por falta de cuidado o atención, o por falta de discernimiento. Valorar no sólo las consecuencias de la reparación inmediata del error sino también la repercusión en la marcha de la Empresa. No tomar valores extremos sino una media basada en lo que puede esperarse como normal. Para valorar correctamente este factor, debe tenerse en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

#### ASIGNACIÓN

##### Grado 1°

- Los errores pueden ser descubiertos fácilmente y la corrección es fácil e implica escasas pérdidas.

##### Grado 2°

- La mayoría de los trabajos están sujetos a comprobación o son revisados en operaciones subsiguientes antes de salir del Departamento. Los errores pueden causar pérdidas del tiempo y dificultades en las comprobaciones.

##### Grado 3°

- Los errores si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o paros de cierta importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

##### Grado 4°

- Los errores, si no se descubren, pueden afectar a otros departamentos, ocasionando pérdidas de tiempo, material o

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

paros de gran importancia. En general, los errores se descubren antes de que produzcan daños importantes.

Grado 5°

- Errores difíciles de descubrir pudiendo ocasionar paros, pérdidas internas de tiempo, material o de utillajes, o penalidad importante de un cliente. Las consecuencias del error son importantísimas, pero pueden ser atenuadas por la futura acción del superior.

Grado 6°

- Los errores pueden provocar paros, retrasos serios o falta de materiales vitales, errores en proyectos de ampliación o en trabajos de experimentación, que den lugar a exceso de inversiones. Pueden ser también causa de pérdida de prestigio o penalidades importantes.

Grado 7°

- Puestos que afectan directamente a la marcha de la Empresa. Los errores pueden ocasionar pérdidas financieras importantes. Las decisiones están sujetas a poca o ninguna comprobación y los errores no pueden ser corregidos excepto después de largo tiempo y a un coste muy elevado.

Grado 8°

- Puestos en los que las decisiones que se toman son de vital importancia para el futuro de la Empresa y sobre los cuales es imposible ejercer ninguna supervisión. En caso de error, quedaría dicho futuro seriamente comprometido.

#### **Factor nº 7 - RESPONSABILIDAD SOBRE DATOS CONFIDENCIALES**

##### **DEFINICIÓN**

Este factor mide la responsabilidad de la discreción sobre datos confidenciales, considerándose la clase de información de que se trata y el perjuicio que una indiscreción podría ocasionar al funcionamiento de la Empresa, al ambiente de la misma, o a las relaciones con otras empresas.

##### **ASIGNACIÓN**

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

- Grado 1°  
- No tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.
- Grado 2°  
- Acceso ocasional a información semiconfidencial, cuya revelación carece de importancia.
- Grado 3°  
- Acceso ocasional a alguna información semiconfidencial cuya revelación podría causar algún malestar interno.
- Grado 4°  
- Acceso frecuente o trabajo normal con datos confidenciales, cuya revelación podría causar disgustos internos importantes, o ser causa de alguna pérdida económica para la Empresa.
- Grado 5°  
- Acceso ocasional a información muy confidencial cuya revelación puede ocasionar pérdidas económicas o financieras importantes.
- Grado 6°  
- Trabajo normal con información muy confidencial cuya revelación puede causar pérdidas económicas o financieras muy importantes.
- Grado 7°  
- Completo acceso a informaciones, planos y estadísticas del máximo secreto, cuya revelación puede causar grandes pérdidas.
- Grado 8°  
- Puestos de mando para los cuales son necesarias personas de la máxima confianza y discreción. Originan cambios importantes en la política, proyectos y desarrollo de la Empresa.

**Factor nº 8 - RESPONSABILIDAD SOBRE CONTACTO CON OTROS.**

DEFINICIÓN



IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Este factor mide la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la Empresa. Debe considerarse la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los contactos, y si estos suponen el dar o recibir información. Considérense también los contactos si están destinados a influir en otras personas que compren, vendan suministros, o acepten, algo de valor para la Empresa.

#### ASIGNACIÓN\_

##### Grado 1°

- Puestos en que el ocupante solo está en contacto con sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo.

##### Grado 2°

- El ocupante del puesto tiene regularmente contactos de trabajo con personas de otros departamentos, pudiendo también tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa por medio del teléfono o personalmente.

##### Grado 3°

- Contactos no rutinarios por teléfono, carta o personalmente con el exterior, no pudiendo originar un compromiso para la Empresa por estar sujetos a revisión.
- Contactos con personas del mismo departamento referentes a mando delegado, que requieren cierta habilidad en el trato personal.

##### Grado 4°

- Contactos interiores o con el exterior sin supervisión, que afectan a la política de la Empresa o la comprometan a realizar servicios importantes.
- Contactos con subordinados referentes a mando directo que requieran una gran personalidad y habilidad para obtener su colaboración.

##### Grado 5°

- Contactos frecuentes o regulares con personal de otros departamentos o empresas, que necesitan un tacto y conocimientos técnicos considerables. Adquirir compromisos de un considerable valor económico.

##### Grado 6°

- El ocupante del puesto debe invertir el mayor tiempo posible en conferencias con altos empleados de la propia Empresa o con

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

responsables de otras empresas, implicando grandes sumas de dinero y requiriendo un sentido de la estrategia desarrollado.

Grado 7°

- Puestos de mando en los que se necesita, como principal cualidad, personalidad y habilidad para cooperar. De su actuación pueden resultar beneficios o pérdidas muy cuantiosas para la Empresa.

Grado 8°

- Puesto directivo de cuyas relaciones dimanen trascendentales compromisos de orden económico y financiero.

### **Factor nº 9 - RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO DE OTROS**

#### **DEFINICIÓN**

Este factor mide la responsabilidad de tener que organizar, enseñar y dirigir el trabajo de otros empleados, dependientes jerárquicamente del ocupante del puesto, de modo que se obtenga el mayor rendimiento global del departamento. También mide la responsabilidad de formar y manejar personal y mantener un buen clima de trabajo.

#### **ASIGNACIÓN**

Grado 1°

- Responsable de su propio puesto de trabajo.

Grado 2°

- Responsable de instruir y dirigir el trabajo de uno o dos ayudantes durante el 50% o más del tiempo. Pasar a otros alguna información o ideas adquiridas con la experiencia dentro o fuera del trabajo.

Grado 3°

- Instruir o dirigir un pequeño grupo de personas. Asignar y seguir el curso de trabajo de un grupo de hasta 3 a 15 personas, efectuando el mismo trabajo.

Grado 4°

- Instruir, dirigir y mantener el flujo de trabajo de un grupo de hasta 16 a 40 personas.

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Grado 5°

- Igual que el grado 4° hasta 100 personas.

Grado 6°

- Puestos de mando responsables de la reducción de costes, instrucción, mantenimiento del flujo de trabajo, hacer recomendaciones para el ingreso y promoción del personal, seguir y controlar el trabajo de un grupo de 100 a 250 personas.

Grado 7°

- Puestos de mando responsables del trabajo de 250 a 500 personas.

Grado 8°

- Puesto de mando con control sobre más de 500 personas y completa responsabilidad de los resultados.

#### Factor nº 10 - AMBIENTE DE TRABAJO

##### DEFINICIÓN

Este factor valora las condiciones ambientales que el ocupante del puesto de trabajo soporta y los incrementos del uso de cualquier tipo de protecciones.

Considerándose como elementos causantes de desagrado, los siguientes:

##### Condiciones ambientales

Luz insuficiente	Calor, frío, intemperie
Luz fatigante	Humedad
Luz deslumbrante	Atmósfera polvorienta
Olores desagradables	Suciedad, grasas
Vapor de agua	Acidos, vibraciones
Vapor de ácidos	Ruidos, sobrepresión
Vapor de Aceites	Depresión
Vapor de refrigerantes	Confinamiento
Humos, gases, emanaciones	

##### Uso de Protecciones

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Máscara, lentes, casco, pantalla  
Delantales rígidos, guantes  
Calzado especial, mochilas  
Trajes de seguridad particularmente incómodos

#### ASIGNACIÓN

Grado 1° -

Trabajos en interiores bien acondicionados. Normal de Oficinas.

" 2° -

Trabajos en puestos de ambientes ligeramente desagradables debido a la presencia de algunos de los elementos citados anteriormente durante cortos períodos y en grado ligero, o de uno solo de ellos en grado moderado.  
Ambiente normal en máquina de taller.

" 3° -

Trabajos en puestos de ambientes bastante desagradables causados por la presencia de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso.  
Trabajos mixtos de intemperie y taller.

" 4° -

Trabajos en puestos de ambientes muy desagradables causados por la presencia constante de varios elementos citados anteriormente, en un grado algo intenso o de uno sólo de ellos en grado muy elevado.  
Trabajos a la intemperie.

" 5° -

Trabajar en puestos de ambiente extremadamente desagradable causados por la presencia continua y en grado muy elevado de un elemento extremadamente desagradable o de varios desagradables

#### Factor nº 11 - RIESGOS INEVITABLES

DEFINICIÓN\_

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

Este factor mide el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que está sometido el ocupante del puesto, incluso después de haberse instalado todos los dispositivos de protección posibles.

Se valorará de acuerdo con la gravedad del accidente posible y la probabilidad de que ocurra

#### **Gravedad del Accidente**

##### **A. Accidentes leves**

Requiere un tratamiento de primera asistencia.  
Ligeras magulladuras, cortes, quemaduras, leves rasguños, torceduras, tropiezos o caídas.

##### **B. Accidentes menos graves**

Expuestos a daños cuya curación exija una pérdida de tiempo de hasta un mes.  
Caída al trepar, quemaduras moderadas, cortes severos, dedos aplastados.

##### **C. Accidentes graves**

Expuestos a daños cuya duración exija una pérdida de tiempo de más de un mes o incapacidad parcial.

Caída de andamios elevados, quemaduras de tercer grado. Silicosis

##### **D. Accidentes gravísimos**

Expuesto a daños o a contraer enfermedades que representen incapacidad total o muerte.

#### **Probabilidad de que ocurra**

#### **DEFINICIÓN**

IV Convenio Colectivo (ANEXOS)

NMISA Planta de Cantabria

La probabilidad de que ocurra será en función de la frecuencia de la exposición del obrero al riesgo. En caso de duda se estimará la probabilidad a base de una estadística de los accidentes ocurridos durante el último año en el puesto de trabajo en cuestión.

#### ASIGNACIÓN

##### 1. Probabilidad escasa

En el desarrollo normal de su trabajo es improbable que se produzca cualquier accidente.

- Trabajos sin equipo mecánico o manejo de piezas pequeñas
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva hasta un 5%

##### 2. Probabilidad media

En el desarrollo normal de su trabajo se necesita cierta atención a fin de evitar los posibles accidentes.

- Trabajos en máquinas herramientas o manejo de piezas pesadas
  
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 15%

##### 3. Probabilidad elevada

En el desarrollo normal de su trabajo necesita una atención constante a fin de proteger su seguridad.

- Trabajos en andamios elevados o puestos de trabajo cuyos componentes son altamente peligrosos.
  
- Trabajos en los cuales el número de accidentados durante el último año se eleva a un 30%.

2017/11656

CVE-2017-11656

## 7.5.VARIOS

### AYUNTAMIENTO DE MOLLEDO

**CVE-2017-11675** *Aprobación inicial y exposición pública de la ampliación del Catálogo de Edificaciones en Suelo Rústico.*

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de fecha 22 de diciembre de 2017, la ampliación del Catálogo de Edificaciones en Suelo Rústico del municipio de Molledo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, en su redacción por Ley de Cantabria 2/2009, de 3 de julio, se somete a información pública por el plazo de treinta (30) días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

Durante dicho plazo los interesados podrán consultar el citado documento en las oficinas municipales y formular las sugerencias, observaciones y alegaciones que se estimen pertinentes.

Molledo, 22 de diciembre de 2017.

La alcaldesa,  
Teresa Montero Vicenti.

2017/11675

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**CVE-2017-11641** *Información pública de solicitud de licencias de obra y actividad para acondicionamiento de un local para bar-cafetería sin cocina ni salida de humos en la Avenida de Valdecilla 25, local 6. Expediente 339/17.*

GUSTOSO SANDWICH, S. L., ha solicitado en este Ayuntamiento licencias de obra y actividad para acondicionamiento de un local para Bar-Cafetería sin cocina ni salida de humos, en la Avenida Valdecilla, nº 25, local 6.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32.4 b) de la Ley de Cantabria 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado y 74.1 de su Reglamento aprobado por Decreto 19/2010 de 18 de marzo, se abre un periodo de información pública, por plazo de veinte días hábiles, para que quienes se consideren afectados en algún modo por la actividad que se pretende establecer puedan formular las alegaciones que estimen procedentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse durante las horas de oficina en el Servicio de Obras de este Ayuntamiento, C/ Los Escalantes nº 3.

Santander, 20 de diciembre de 2017.

El concejal delegado,  
César Díaz Maza.

[2017/11641](#)



JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## AYUNTAMIENTO DE SOBA

**CVE-2017-9395** *Información pública de solicitud de licencia de actividad para granja escuela/centro de actividades agropecuarias en polígono 27, parcelas 43 y 49.*

Don PABLO HIGUERA GÓMEZ, con DNI 72064212Z y domicilio a efectos de notificaciones en calle Alcalde domingo Gómez Maza, 7, portal 2, 2º B, 39800, Ramales de la Victoria (Cantabria), ha solicitado licencia de actividad para GRANJA ESCUELA / CENTRO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS EN POL. 27, PARCELAS 43 Y 49 (SUELO RÚSTICO), en este término municipal, actividad incluida en los Anexos C de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado y del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006, de 11 de diciembre.

En cumplimiento de los artículos 32.4.b) de Ley 17/2006, de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado y 74 del Decreto 19/2010, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 17/2006 de 11 de diciembre, de Control Ambiental Integrado, se procede a abrir período de información pública por plazo de veinte días desde la inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria, para que, quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad, presenten las alegaciones que consideren pertinentes.

Soba, 16 de octubre de 2017.

El alcalde,

Julián Fuentecilla García.

2017/9395

CVE-2017-9395

## 8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

### 8.2.OTROS ANUNCIOS

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 5 DE SANTANDER

**CVE-2017-11427** *Notificación de sentencia 323/2017 en juicio verbal 316/2017.*

Doña Laura Noin Rubalcaba, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 5 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de UNIÓN FINANCIERA ASTURIANA, S.A ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO, frente a ANA MARÍA AGUADO MÉNDEZ, en los que se ha dictado SENTENCIA Nº 323/2017 de fecha de 13-12-2017 del tenor literal siguiente:

#### SENTENCIA Nº 323/2017

En Santander, a 13 de diciembre de 2017.

Vistos por el Ilmo./a D./Dña. Fermin Javier Goñi Iriarte, magistrado-juez del JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 5 de Santander y su Partido, los presentes autos de juicio verbal (250.2) nº 316/2017 seguidos ante este Juzgado, a instancia de UNIÓN FINANCIERA ASTURIANA, S.A ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO representado por el procurador Dña. MARÍA DEL PUERTO DE LLANOS BENAVENT y asistido por el Letrado D. ALFREDO PRIETO VALIENTE contra ANA MARÍA AGUADO MÉNDEZ sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD.

#### FALLO

ESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta por la procuradora Sra. LLANOS BENAVENT en nombre y representación de UNIÓN FINANCIERA ASTURIANA, S. A., Establecimiento Financiero de Crédito frente a ANA MARÍA AGUADO MÉNDEZ, en rebeldía, debo condenar a esta a abonar a aquella la cantidad de 3.085,55 € mas los intereses legales desde la interpelación judicial y las costas procesales.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Frente a esta resolución cabe interponer RECURSO DE APELACIÓN que se interpondrá ante el Tribunal que haya dictado la resolución que se impugne dentro del plazo de veinte días contados desde el día siguiente a la notificación de aquélla y el apelante deberá exponer las alegaciones en que se base la impugnación, además de citar la resolución apelada y los pronunciamientos que impugna.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a ANA MARÍA AGUADO MÉNDEZ, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 20 de diciembre de 2017.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Laura Noin Rubalcaba.

2017/11427

CVE-2017-11427

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

## JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 1 DE CASTRO URDIALES

**CVE-2017-11163** *Notificación de sentencia 51/2017 en procedimiento ordinario 291/2016.*

Doña Cristina Suárez Prieto, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Castro Urdiales (Cantabria).

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, a instancia de Dña. María Encarnación Álvarez Velasco, D. Iker Nigra Maccono Álvarez, Dña. Maria Esther Iriberry Soto, D. Humberto Nigra Maccono Iriberry y Dña. Elisa Sierra Moreno, frente D. José Alberto Nigra Maccono Altuna, en los que se ha dictado sentencia de fecha 28 de junio de 2017, del tenor literal siguiente:

"SENTENCIA NÚMERO 51/2017.

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Castro Urdiales.

Procedimiento: Juicio ordinario número 291/2016.

En Castro Urdiales, a 28 de junio de 2017.

Vistos por Blanca Rosa Bolado Sánchez, magistrada-juez sustituta del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº1 (Civil) de Castro Urdiales y su Partido, los presentes autos de procedimiento ordinario nº 0000291/2016 seguidos ante este Juzgado, a instancia de María Encarnación Álvarez Velasco, Iker Nigra Maccono Álvarez, M<sup>a</sup> Esther Iriberry Soto y Humberto Nigramaccono Iriberry representado por la procuradora Dña. Ana María García González, y asistida por la letrada Dña. M<sup>a</sup> Elisa Sierra Moreno, contra José Alberto Nigra Maccono Altuna.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por la procuradora de los Tribunales Sra. Ana Garcia Gonzalez, en nombre y representación de Dña. Encarnación Álvarez Velasco, D. Iker Nigra Maccono Álvarez, Dña. M<sup>a</sup> Esther Iriberry Soto, D. Humberto Nigra Maccono Iriberry, debo declarar y,

DECLARO

A) La extinción del condominio existente sobre la finca descrita en el Fundamento Jurídico Primero de la presente resolución.

B) Que la finca precitada es indivisible ORDENANDO la división del inmueble bien mediante la adjudicación a alguna de las partes si llegaran a un acuerdo en ejecución de sentencia, o subsidiariamente mediante venta en pública subasta judicial con admisión de terceros licitadores, para que con su producto se haga cumplido pago a los copropietarios en proporción a sus respectivas cuotas, una vez deducidos los correspondientes gastos necesarios para la subasta.

C) Todo ello sin hacer especial pronunciamiento en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE APELACIÓN, ante este Tribunal, por escrito y dentro del plazo de VEINTE DÍAS contados desde el siguiente a su notificación. La admisión de dicho recurso precisará que, al interponerse el mismo, se haya consignado como depósito 50 euros en

CVE-2017-11163

JUEVES, 4 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 3

la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en el BANCO DE SANTANDER nº 3896000004052715 con indicación de "recurso de apelación", mediante imposición individualizada, y que deberá ser acreditado a la preparación del recurso, de acuerdo a la D. A. decimoquinta de la LOPJ. No se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

El/La magistrado/a-juez.

Publicación.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. /a Sr/a. magistrado/a-juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a D. José Alberto Nigra Maccono Altuna, en ignorado paradero, libro el presente.

Castro Urdiales, 13 de diciembre de 2017.  
La letrada de la Administración de Justicia,  
Cristina Suárez Prieto.

[2017/11163](#)