

sumario

1.DISPOSICIONES GENERALES

- CVE-2018-6707** **Ayuntamiento de Tudanca**
Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Expedición de Documentos Administrativos. Pág. 19323

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

- CVE-2018-6709** **Ayuntamiento de Arredondo**
Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil. Pág. 19324

- CVE-2018-6695** **Ayuntamiento de Castañeda**
Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil. Pág. 19326

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

- CVE-2018-6713** **Patronato Municipal de Educación de Torrelavega**
Convocatoria para la contratación con carácter indefinido (fijo de plantilla) y a tiempo completo, mediante concurso-oposición, de un Auxiliar de Guardería. Pág. 19327

2.3.OTROS

- CVE-2018-6727** **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, para el periodo 2018-2020. Pág. 19328

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

- CVE-2018-6733** **Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
Relación de contratos menores adjudicados durante el segundo trimestre de 2018. Pág. 19357

- CVE-2018-6730** **Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo**
Relación de contratos menores adjudicados durante segundo trimestre de 2018. Pág. 19364

- CVE-2018-6706** **Universidad de Cantabria**
Resolución Rectoral (R.R. 568/18) por la que se nombra la Mesa de Contratación. Pág. 19365

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

- CVE-2018-6756** **Ayuntamiento de Potes**
Exposición pública de la cuenta general de 2017. Pág. 19366

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4.1. ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

CVE-2018-6751	Concejo Abierto de Arenillas de Ebro Exposición pública de la cuenta general de 2017.	Pág. 19367
CVE-2018-6721 CVE-2018-6722	Junta Vecinal de Novales Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017. Exposición pública de la cuenta general de 2017.	Pág. 19368 Pág. 19369
CVE-2018-6723 CVE-2018-6725	Concejo Abierto de Población de Abajo Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017. Exposición pública de la cuenta general de 2017.	Pág. 19370 Pág. 19372
CVE-2018-6704	Concejo Abierto de La Población de Hermandad de Campoo de Suso Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017.	Pág. 19373

4.2. ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

CVE-2018-6696	Ayuntamiento de Colindres Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento Especial del Dominio Público Municipal por la Instalación de Puestos de Venta en el Mercadillo Municipal del segundo semestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 19375
CVE-2018-6697	Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de las Tasas de Agua, Basuras, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 19376
CVE-2018-6724	Ayuntamiento de Puente Viego Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 19377
CVE-2018-6710	Ayuntamiento de Santillana del Mar Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 19379
CVE-2018-6699	Ayuntamiento de Val de San Vicente Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.	Pág. 19380

5. EXPROPIACIÓN FORZOSA

CVE-2018-6658	Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social Información pública sobre la relación de titulares, bienes y/o derechos afectados como consecuencia del expediente de expropiación forzosa del Proyecto de conexión del punto de vertido de Bareyo con el bombeo de Meruelo (CHC) y convocatoria para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución del referido proyecto.	Pág. 19381
----------------------	--	------------

6. SUBVENCIONES Y AYUDAS

CVE-2018-6720	Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación Resolución sobre los criterios de admisibilidad de las ayudas acogidas a la Orden MED/28/2017, de 27 de junio, para servicios de asesoramiento.	Pág. 19383
----------------------	---	------------

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

- CVE-2018-5819** **Ayuntamiento de Arnuelo**
Concesión de licencia de primera ocupación de vivienda unifamiliar en Castillo, barrio Zoña, chalet 47. Pág. 19388
- CVE-2018-6656** **Ayuntamiento de Ramales de la Victoria**
Concesión de licencia de primera ocupación en barrio La Quintana 22 de Gibaja. Pág. 19389
- CVE-2018-6490** **Ayuntamiento de Santa Cruz de Bezana**
Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar aislada en calle Arnía 11-A, de Soto de la Marina. Expediente 41/755/2017. Pág. 19390

7.2. MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

- CVE-2018-6731** **Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
Notificación de resolución de la consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, de encargo a la Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA), de la ejecución del proyecto de obra denominado "revisión segunda fase del proyecto de regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco y vigilancia ambiental". Pág. 19391

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

- CVE-2018-6728** **Consejería de Economía, Hacienda y Empleo**
Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Columbian Carbon Spain S.L., para el periodo 2016-2018. Pág. 19401

7.4. PARTICULARES

- CVE-2018-6764** **Particulares**
Información pública del extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Pág. 19496

7.5. VARIOS

- CVE-2018-6715** **Consejería de Educación, Cultura y Deporte**
Resolución de 9 de julio de 2018, por la que se da publicidad a las autorizaciones y modificaciones de apertura y funcionamiento de los centros privados de la Comunidad Autónoma de Cantabria a excepción de los que imparten enseñanzas universitarias. Pág. 19497
- CVE-2018-6653** **Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación**
Información Pública del expediente de constitución de un Coto Privado de Caza en el término municipal de Campoo de Enmedio. Pág. 19500
- CVE-2018-6714** **Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
Resolución de 4 de julio de 2018, por la que se somete a información pública el Proyecto de Decreto de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Pág. 19501
- CVE-2018-6716** **Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social**
Resolución de 4 de julio de 2018, por la que se somete a información pública el proyecto de Decreto por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Pág. 19502

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

CVE-2018-6729	Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 635/2017.	Pág. 19503
CVE-2018-6102	Juzgado de Primera Instancia Nº 7 de Santander Notificación sentencia 136/2018 en procedimiento ordinario 6/2017.	Pág. 19504
CVE-2018-6635	Notificación de sentencia 140/2018 en juicio verbal 198/2018.	Pág. 19505
CVE-2018-6694	Juzgado de Primera Instancia Nº 10 de Santander Notificación de sentencia 166/2018 en juicio verbal 1095/2017.	Pág. 19506
CVE-2018-6705	Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Nº 2 de Medio Cudeyo Notificación de sentencia en procedimiento de familia. Divorcio contencioso 9/2017.	Pág. 19508

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

1.DISPOSICIONES GENERALES

AYUNTAMIENTO DE TUDANCA

CVE-2018-6707 *Aprobación definitiva de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Expedición de Documentos Administrativos.*

El Pleno del Ayuntamiento de Tudanca, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de abril de 2018 acordó la aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Expedición de Documentos Administrativos. Habiendo sido objeto dicha aprobación provisional de información pública mediante publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, de 4 de mayo de 2018, nº 87, así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin haberse producido reclamaciones ni alegaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el acuerdo, hasta entonces provisional, se eleva a definitivo y se procede a la publicación de la modificación de la Ordenanza, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.4 del citado RDL De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 del RDL 2/2004 de 5 de marzo, contra la referida Ordenanza, podrá interponerse directamente recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC.

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

Eliminación del Epígrafe 4 "Certificaciones o informes a instancia de parte no incluidos en el Epígrafe 3, importe 5,00 euros" del artículo 6. Tarifa.

Tudanca, 2 de julio de 2018.
El teniente-alcalde, alcalde en funciones,
Marcos Cosío González.

2018/6707

CVE-2018-6707

2.AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1.NOMBRAMIENTOS, CESES Y OTRAS SITUACIONES

AYUNTAMIENTO DE ARREDONDO

CVE-2018-6709 *Resolución de delegación de funciones de la Alcaldía para autorización de matrimonio civil.*

Esta Alcaldía, por Resolución de fecha 5 de julio de 2018, ha delegado la atribución para la celebración del matrimonio civil entre don Ramón Martínez Mariño y doña Ariane Trueba Portilla, cuyo expediente ha sido enviado por el Registro Civil de Medio Cudeyo (Cantabria), la cual se transcribe literalmente a continuación:

"Visto en expediente remitido por la señora magistrada encargado del Registro Civil de Medio Cudeyo (Cantabria), por el que por Acta de Comparecencia, de fecha 26 de abril de 2018, solicita autorización para la celebración del próximo matrimonio civil.

Vista la solicitud para la celebración del próximo matrimonio civil entre don Ramón Martínez Mariño y doña Ariane Trueba Portilla, el día 7 de julio de 2018, y conocido su mutuo interés para ser casados por el concejal de este Ayuntamiento don Agustín Martínez Pérez.

A tener de lo establecido en los artículos 49 y 51 del Código Civil, modificados por la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, en Materia de Autorización de Matrimonio Civil por los Alcaldes («Boletín Oficial del Estado» número 307, de 24 de diciembre de 1994) y considerando la facultad de delegación conferida por el mencionado artículo 51 del Código Civil.

Dado el contenido de la Instrucción de 26 de enero de 1995 y de 10 de enero de 2013, de la Dirección General de los Registros y del Notario, sobre autorización del matrimonio civil por los Alcaldes.

Visto el informe emitido por la secretaria-interventora de la Corporación.

Vistas las facultades contenidas en el artículo 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 27/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, y los artículos 43 a 45, 52 y 114 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Por todo cuanto precede, por la presente RESUELVO:

PRIMERO.- Delegar en favor de don Agustín Martínez Pérez, concejal de este Ayuntamiento, la facultad atribuida a esta Alcaldía por el artículo 51 del Código Civil, modificado por la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, en Materia de Autorización de Matrimonio Civil por los Alcaldes, que se celebrará entre don Ramón Martínez Mariño y doña Ariane Trueba Portilla, el día 7 de julio de 2018.

SEGUNDO.- Que de conformidad con lo previsto en el artículo 44.2 citado, se proceda a su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, sin perjuicio de que surta efecto en la fecha indicada.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TERCERO.- Notificar el contenido de esta delegación al concejal de este Ayuntamiento don Agustín Martínez Pérez, así como al Juzgado de Paz de Arredondo, a los efectos oportunos.

La delegación conferida en la presente Resolución requerirá para su eficacia la aceptación del órgano delegado, entendiéndose ésta otorgada tácitamente si no se formula ante el alcalde expresa manifestación de no aceptación de la delegación en el término de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que le sea notificada esta Resolución.

CUARTO.- Dar conocimiento de este acuerdo al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales".

Arredondo, 5 de julio de 2018.

El alcalde en funciones,
el primer teniente de alcalde,
Luis Alberto Santander Peral.

2018/6709

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE CASTAÑEDA

CVE-2018-6695 *Decreto de delegación de funciones de la Alcaldía para la autorización de matrimonio civil.*

En uso de las competencias que me atribuye la Ley 7/85, de 2 de abril, por esta Alcaldía se delega la facultad para celebrar el matrimonio civil en la concejala de este Ayuntamiento doña Carmen Fernández Ceballos, en relación a los actos que se relacionan en el siguiente cuadro:

Fecha de celebración	Contrayente 1	Contrayente 2
14-07-2018	Miguel Ángel Bueno Sobrado	Lucía Aguirrezábal Jáuregui
20-07-2018	Enrique Carrasco Navarro	Eva Arteche Martínez
27-07-2018	Ionut Lucian Manda	Angélica Fernández Saiz
28-07-2018	Darío Arias Paz	Vanessa Gogorza Fernández

Castañeda, 9 de julio de 2018.

El alcalde,

Santiago Mantecón Laso.

2018/6695

CVE-2018-6695

2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DE TORRELAVEGA

CVE-2018-6713 *Convocatoria para la contratación con carácter indefinido (fijo de plantilla) y a tiempo completo, mediante concurso-oposición, de un Auxiliar de Guardería.*

Por Resolución de la Presidencia del Patronato Municipal de Educación, organismo autónomo dependiente del Ayuntamiento de Torrelavega, se han aprobado las bases que regulan la convocatoria de proceso selectivo para la contratación, con carácter indefinido (fijo de plantilla) y a jornada completa, de un AUXILIAR DE GUARDERÍA, para el Patronato Municipal de Educación.

El texto íntegro de las bases puede consultarse en el Tablón de anuncios del Patronato Municipal de Educación y en la dirección de internet <http://www.pmetorrelavega.es>

Las características de la convocatoria son las establecidas en la base 1ª y los requisitos que han de reunir los aspirantes son los establecidos en la base 2ª.

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria se dirigirán al presidente del Patronato Municipal de Educación y se presentarán en el Registro del Ayuntamiento de Torrelavega (Plaza Baldomero Iglesias número 3, bajo), durante el plazo de DIEZ (10) días naturales contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria. A la solicitud se adjuntará la documentación requerida en la base 4ª.

Torrelavega, 28 de junio de 2018.

El presidente del Patronato de Educación

(Resolución 2015002469, de 23 de junio. BOC 126, de 3 de julio de 2015),

Francisco Javier Melgar Escudero.

2018/6713

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.3.OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6727 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, para el periodo 2018-2020.*

Código 39100020012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, para el periodo 2018-2020, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 4 de abril de 2018, y aprobado por el Pleno en sesión extraordinaria el 30 de abril de 2018; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 10 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONVENIO COLECTIVO

DEL

PERSONAL LABORAL

DEL

AYUNTAMIENTO DE

POLANCO

2018-2020.

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

INDICE

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

- Art. 1.- Ámbito de aplicación.
- Art. 2.- Ámbito de aplicación temporal
- Art. 3.- Vinculación, vigilancia e interpretación.
- Art. 4.- Jornada de trabajo

CAPITULO II. CONCEPTOS SALARIALES

- Art. 5.- Retribuciones
- Art. 6.- Productividad
- Art. 7.- Gratificaciones

CAPITULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Art. 8.- Vacaciones anuales
- Art. 9.- Permisos y Licencias
- Art. 10.- Incapacidad Temporal

CAPITULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- Art. 11.- Seguridad e Higiene

CAPITULO V. MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL Y LA ACCION SOCIAL.

- Art. 12.- Protección jurídica
- Art. 13.- Anticipo sobre haberes
- Art. 14.- Crédito de vivienda
- Art. 15.- Bolsa de estudios
- Art. 16.- Ayudas económicas
- Art. 17.- Ayudas por discapacidad
- Art. 18.- Seguro de accidentes

CAPITULO VI. ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACION

- Art. 19.- Acceso
- Art. 20.- Promoción
- Art. 21.- Provisión
- Art. 22.- Formación
- Art. 23.- Situaciones administrativas de excedencia
- Art. 24.- Dietas y kilometraje.

CAPITULO VII. DERECHOS Y GARANTIAS

- Art. 25.- Prendas de trabajo
- Art. 26.- Viviendas sociales
- Art. 27.- Garantías sindicales
- Art. 28.- Derechos sindicales
- Art. 29.- Derechos y competencias del Delegado de Personal
- Art. 30.- Asambleas
- Art. 31.- Derecho a la huelga
- Art. 32.- Régimen disciplinario

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

DISPOSICION ADICIONAL

CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

Art.1 .- PARTES NEGOCIADORAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son por un lado, el Ayuntamiento de POLANCO, y por otro lado, la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento de POLANCO.

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y sometido a ratificación en la primera sesión que celebre el órgano competente después de la firma.

Una vez aprobado el presente convenio por la Corporación, se procederá a la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de Cantabria, entregándose una copia del mismo a cada trabajador.

La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Polanco, entendiéndose por tal, los trabajadores fijos, fijos discontinuos, de jornada reducida y contratos laborales a tiempo determinado, que trabajen y perciban un salario con cargo al Capítulo I de los Presupuestos del Ayuntamiento.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el Art. 12 del RDL 5/2015 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

Las Normas de este convenio, entrarán en vigor, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2018, y extenderá su vigencia por período de 3 años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes, en la fecha de finalización del mismo.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Art. 3.- VINCULACIÓN, VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Este documento tiene fuerza normativa para todas las partes firmantes. Se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo, relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas globales e individualmente pero siempre con referencia a cada empleado en su respectiva categoría.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, en el plazo de quince días desde su aprobación, se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento, y estará constituida por el Alcalde, un vocal que

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

será el Concejal encargado del área de Personal y el Delegado Sindical de Personal laboral.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigente hasta la fecha, por las que se establezcan en el presente convenio, por estimarse que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal laboral, quedando no obstante, subordinados a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

La facultad de organización del trabajo corresponderá al Ayuntamiento de Polanco, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, si bien, de todas las decisiones, que en el ejercicio de tal función adopte, y tenga relación con el régimen de derechos y obligaciones del personal laboral, se negociará con los representantes sindicales.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la aplicación en el Ayuntamiento de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

- d) Cuantas otras actuaciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 4.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración del Estado, con carácter ordinario de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible de lunes a viernes, sin perjuicio de los horarios especiales y de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media de lunes a viernes, a desarrollar entre las ocho y las quince horas.

La adaptación horario producida con ocasión de la jornada de verano, se recuperará en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral, respetando en todo caso la duración mínima de la jornada en cómputo anual.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Para la implantación de dichos calendarios será precisa la negociación con la representación sindical integrada en la Comisión de Seguimiento.

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional, Comunidad Autónoma de Cantabria, así como las que apruebe el Pleno de la Corporación con carácter de Fiestas Locales para el Ayuntamiento de Polanco.

El personal que por necesidad del servicio no pueda disfrutar estos días, tendrá derecho a su compensación por dos días laborales, debiéndose establecer en los calendarios de trabajo criterios rotativos para el disfrute de esas fiestas.

Durante la jornada se dispondrá de una pausa de treinta minutos que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción se realizará de la forma que altere lo menos posible el normal funcionamiento de los diversos Servicios.

La Corporación establecerá sistemas de control horario informatizado que considere oportunos para el control efectivo del cumplimiento de la jornada y horarios de entrada y salida, así como las ausencias en el puesto de trabajo y disfrute de vacaciones. Este sistema posibilitará el control por ambas partes referido a los citados cumplimientos.

CAPÍTULO II. CONCEPTOS SALARIALES.

Las retribuciones del personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de Polanco vendrán determinadas por la Valoración de Puestos de Trabajo aprobado por el Pleno de la Corporación de fecha 13 de marzo de 2007 (BOC N° 71 de fecha 12 de Abril de 2007) con los incrementos posteriores económicos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos del Estado. Para el resto del personal laboral se aplicarán las retribuciones que figuran en el anexo.

Artº. 5.- RETRIBUCIONES.

Integran las retribuciones los conceptos que se indican a continuación:

a) Retribuciones Básicas, a razón de 12 mensualidades

1º.- Sueldo base

2º.- Antigüedad (trienios)

b) Retribuciones extraordinarias, a razón de 2 mensualidades devengadas en los meses de junio y diciembre.

Estas pagas se harán efectivas antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre.

Las pagas extraordinarias del personal laboral en servicio activo serán abonadas conforme a lo indicado en el Art. 22.4 del RDL 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artº. 6.- PRODUCTIVIDAD.

El personal vinculado por el presente convenio podrá percibir cantidades por el concepto de productividad, el cual está destinado a retribuir el especial rendimiento, la presencia en el trabajo y la ausencia del absentismo laboral.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originará ningún tipo de derecho adquirido individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Por el Pleno de este Ayuntamiento con fecha 26 de noviembre de 2015, se acordó la fijación de los criterios del complemento de productividad en los términos siguientes:

“PRIMERO.- *Determinar las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo del personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Polanco que hayan de ser evaluadas para la cuantificación de la asignación del complemento de productividad correspondiente, en cumplimiento de lo previsto en el art. 7 del Acuerdo Corporación-Funcionarios y art. 6 del Convenio Colectivo del Personal Laboral.*

SEGUNDO.- *Para el año 2015 y siguientes, hasta que no se modifique el presente acuerdo, dichas circunstancias objetivas se circunscribirán exclusivamente a la valoración del absentismo laboral, teniendo en cuenta las bajas por incapacidad laboral y los permisos que haya tenido el empleado municipal.*

TERCERO.- *Incrementar en medio punto porcentual el porcentaje máximo previsto para la cuantificación del complemento de productividad para 2015, y en medio punto porcentual el porcentaje máximo previsto para la cuantificación del complemento de productividad para 2016.*

CUARTO.- *Publicar el presente acuerdo y someterlo a un periodo de información pública de treinta días, para que por los interesados se presenten las reclamaciones o alegaciones que se estimen oportunas.”*

Artº. 7º.- 7.1. GRATIFICACIONES.

Se habilitará partida presupuestaria con dotación suficiente que por el órgano competente, la Alcaldía, resolverá la asignación por los servicios extraordinarios que se realicen por el personal laboral, superada la jornada habitual, de la forma siguiente:

Calculando la base sobre el total de las retribuciones, la unidad resultante (retribución bruta anual dividida entre las horas anuales) estimada, será:

- Fuera de horario establecido en un día normal 2,00 horas
- Nocturno en días normales y sábados o festivos 2,50 horas
- Sábado y festivos nocturnos 3,00 horas

La realización de horas extraordinarias, siempre que el empleado no perciba complemento alguno por disponibilidad, tendrá como contraprestación, previa negociación, el pago o la compensación en tiempo de descanso en la misma proporción.

7.2. BENEFICIOS JUBILACIONES.

Las jubilaciones y demás derechos pasivos del personal laboral se regularán

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

por lo dispuesto en la correspondiente normativa de la Seguridad Social.

Como incentivo a las jubilaciones voluntarias anticipadas, y condicionado a que se haya trabajado en el Ayuntamiento durante al menos, cinco años como mínimo, se establecen los premios siguientes:

Jubilación anticipada o 2 años antes de la jubilación ordinaria del trabajador: 12 mensualidades completas.

Jubilación anticipada o 1 año antes de la jubilación ordinaria del trabajador: 8 mensualidades completas.

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artº. 8º.- VACACIONES ANUALES.

Cada año natural, las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales, por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro permiso o licencia, a excepción de las licencias retribuidas por matrimonio y maternidad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El personal presentará por escrito al responsable de personal su Plan de Vacaciones Anuales durante el primer trimestre del año, y siempre con antelación suficiente para garantizar la adecuada planificación del funcionamiento del servicio correspondiente.

Los periodos vacacionales serán como mínimo, de cinco días laborales consecutivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	1 día adicional
20 años de servicio	2 días adicionales
25 años de servicio	3 días adicionales
30 o más años de servicio	4 días adicionales

Este derecho se hará efectivo a partir del mismo año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Artº. 9º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a ausentarse del trabajo manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente, enfermedad grave o en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, accidente, enfermedad grave o en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

TITULAR/CÓNYUGE	
1º grado	PADRES - SUEGROS - HIJOS - YERNO/NUERA
2º grado	ABUELOS - HERMANOS - CUÑADOS - NIETOS

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Por asistir a consulta médica será preciso presentar el justificante que contemple la duración de la misma.

Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para acompañar a consulta médica a cualquier familiar dentro del "primer grado" de consanguinidad, presentado el documento de justificación correspondiente.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse a lo

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

largo del mes de enero siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados laborales tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

n) Fiesta patronal Santa Rita, que se podrá compensar con 1 día adicional de asuntos particulares.

ñ) Permiso por parto: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado p).

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

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

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

o) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

p) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, ajustándose a la legislación en vigor, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado ñ).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado ñ sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado ñ) o inmediatamente

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

q) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

r) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo ayuntamiento, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

ARTÍCULO 10.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de incapacidad temporal, se regularán con arreglo a los siguientes criterios:

1.-) La presentación del Parte de Baja por enfermedad o Accidente expedido por facultativo competente será obligatorio en el plazo de cuatro días, y facilitando posteriormente, semanalmente, Partes de Confirmación de Baja, si persistiera la incapacidad.

2.-) Prestación económica en la situación de incapacidad temporal

a) Enfermedad común y accidente no laboral

- 1º a 3º días: 50% Base mes anterior
- 4º a 20º días: 75% Base mes anterior
- A partir 21º día: 100% Base mes anterior
- Hospitalización/Interv. Quirúrgica o recaída de la misma patología: 100% Base mes anterior

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- Desde 1º día: 100% Base mes anterior

En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo.

Se entenderá por Base mes anterior, la que corresponda a las retribuciones mensuales (sin prorrateo de paga extra), de carácter permanente u ordinario, exceptuando las de carácter extraordinario no permanente.

Según se establece en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, en el punto quinto denominado "Medidas en materia de incapacidad temporal", se establece que cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcancen hasta el máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal o de la duración de la misma.

Por esta Administración Local de Polanco se considera negociado este asunto a los efectos de su aplicación una vez que el acuerdo entre en vigor.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Supuestos.

1. Cuando los procesos de incapacidad temporal deriven de una enfermedad profesional o accidente de trabajo las retribuciones percibidas alcanzarán el cien por cien de las que se vinieran percibiendo en el mes precedente al de la incapacidad.

En caso de que, a través de los correspondientes procedimientos, las causas de la enfermedad o accidente común pasen a ser calificadas como profesionales, o viceversa, se procederá a solicitar el reintegro de las cantidades que procedan o bien al abono de las diferencias retributivas originadas.

2. En los supuestos en los que la situación de incapacidad temporal implique una intervención quirúrgica (incluyendo las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio: cirugía mayor y menor ambulatoria) u hospitalización, las retribuciones a percibir desde el inicio de esta situación equivaldrán igualmente a las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad, aun cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y por parte del órgano competente se acredite tal extremo.

a) Se entenderá por intervención quirúrgica aquella que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios a que se refiere el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, aun cuando tenga lugar en un momento anterior o posterior al inicio de la situación de incapacidad temporal, siempre que se corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción.

A estos efectos, se entiende por intervención quirúrgica el procedimiento que emplea técnicas instrumentales propias de la cirugía como incisión, extirpación, etc. . . , que se realizan en quirófano y con determinadas condiciones de asepsia (no se incluyen salas de cura, salas de radiología y salas extracción dental).

Dentro de las intervenciones quirúrgicas están incluidas las que conllevan internamiento y hospitalización y las intervenciones quirúrgicas en régimen ambulatorio, en los siguientes términos:

Cirugía Mayor Hospitalaria: Procedimientos quirúrgicos complejos realizados con anestesia general o regional, que exige hospitalización para sus cuidados postoperatorios, entendiéndose por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama.

Cirugía Menor Ambulatoria: Procedimientos quirúrgicos terapéuticos o diagnósticos, realizados con anestesia general, locoregional o local, con o sin sedación, que requieren cuidados postoperatorios cortos que no necesitan ingreso hospitalario.

Cirugía Mayor Ambulatoria: Procedimientos terapéuticos o diagnósticos de baja complejidad y mínimamente invasivos, con bajo riesgo de hemorragia, que se practican bajo anestesia

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

local y que no requieren cuidados postoperatorios, en pacientes que no precisan ingreso.

b) Se entenderá por hospitalización la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio a que se refieren, respectivamente las letras b, c, y d del artículo 13.2 de la Ley 16/2003 de 28 de mayo de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

A estos efectos se considera como:

Hospital de día, la asistencia en el hospital durante unas horas ya sea para diagnósticos, investigaciones clínicas y/o exploraciones múltiples, así como para tratamientos que no pueden hacerse en la consulta externa, pero que no justifican la estancia completa en el hospital.

Hospitalización en régimen de internamiento, la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.

También se incluye en el concepto de hospitalización en régimen de internamiento permanecer una noche y/o al menos un turno de trabajo en las unidades de Observación, Cuidados o Estancia Corta de los servicios de Urgencias hospitalarias. Asimismo, se entenderá por ingreso hospitalario, las situaciones de permanencia en camilla en un box, sala de espera, pasillo, etc

Hospitalización domiciliaria, la alternativa asistencial destinada a pacientes que, habiendo sido tratados en el hospital en la fase primaria de su enfermedad, pueden pasar a su domicilio, aunque precisen cuidados de intensidad y/o complejidad equiparables a los dispensados en el hospital. Dicha asistencia es prestada por profesionales especializados.

3. Conforme las posibilidades de incorporar otros supuestos excepcionales que contempla el artículo 3 de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC extra. de 1 de junio), modificada por la Disposición Adicional Novena de la Ley de Cantabria 10/2012, de 26 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas:

- a. los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia u otros tratamientos oncológicos.
- b. los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, el tratamiento de mediante técnica de reproducción asistida o el período de lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, tendrán esta misma consideración de circunstancia excepcional.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4. Igualmente, en los términos señalados en el párrafo precedente, se considerarán como supuestos excepcionales:

a. La incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

b. Enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria.

- Se entenderá por enfermedades graves aquellos procesos patológicos-susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Se entenderá por enfermedades de declaración obligatoria todas las enfermedades recogidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica, en la redacción dada por la Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, o por la que, en su caso, en un futuro los modifique.

c. Procesos derivados de la situación de discapacidad. Tendrán la consideración de circunstancia excepcional las situaciones de incapacidad temporal derivadas de aquellas enfermedades que han sido causa de la concesión de discapacidad con un grado igual o superior al 33 por ciento.

d. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.

e. Interrupción voluntaria del embarazo en el primer trimestre de gestación por inducción farmacológica.

f. Situaciones de I.T. derivadas de acoso laboral acreditado.

g. Enfermedades derivadas del uso de la voz cuando esta sea indispensable para el desempeño del puesto de trabajo.

h. Fracturas con Incapacidad Temporal.

En el caso de que, durante la incapacidad temporal, se produzca un cambio de diagnóstico de forma que la enfermedad grave padecida esté incluida en uno de los supuestos excepcionales de esta instrucción, esto dará derecho a que se complementen las retribuciones desde el primer día hasta la totalidad de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de inicio de dicha situación.

El descuento en nómina contemplado en la Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 17 /2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Estado para el año 2013, no será de aplicación a cuatro días de ausencia del año natural siempre que estén motivadas en enfermedad común o accidente no laboral y que no den lugar a incapacidad temporal.

CAPITULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artº. 11.- SEGURIDAD E HIGIENE.

El Ayuntamiento de Polanco garantizará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, con el fin de promover la seguridad y salud de los empleados, la eliminación o disminución de riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación y la formación preventiva de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, según el Art. 35.1 de la L.P.R.L.

Se realizarán reconocimientos médicos anualmente a todo el personal laboral según los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, que se revisará y repondrá cada cuatro meses o siempre que sea necesario.

Cuando el trabajador que, por accidente de trabajo, sufra alguna disminución física o psíquica que le impida el desarrollo normal de su trabajo habitual, la Corporación se comprometerá, dentro de sus facultades, a adecuar, si es posible, un puesto de trabajo que se pueda desarrollar dentro de la plantilla orgánica, si la necesidad del servicio así lo requiriese.

CAPÍTULO V – MEDIDAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL. ACCIÓN SOCIAL

Se considera Acción Social el conjunto de procedimientos, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal laboral del Ayuntamiento de Polanco.

Artº. 12.- PROTECCIÓN JURÍDICA.

La Corporación dispensará a todo el personal laboral el asesoramiento y en su caso la defensa legal y protección por los hechos producidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno.

La asistencia y defensa jurídica queda excluida en los casos de expedientes disciplinarios.

Así mismo, el personal de este ayuntamiento, que en horas de trabajo tuviese que asistir a juicio o vistas orales, declaraciones y consultas de abogados, y siempre que sea por razones derivadas de un conflicto en el servicio, le serán abonadas como horas ordinarias el tiempo empleado en el mismo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artº. 13.- ANTICIPO SOBRE HABERES.

El Ayuntamiento concederá a los empleados que lo soliciten previo informe de la Comisión de Seguimiento, anticipos reintegrables de hasta tres meses del total devengado que se devolverá en un plazo máximo de 18 meses.

No podrán solicitar anticipos reintegrables el personal laboral que tengan créditos de vivienda pendientes de amortizar.

Estos anticipos no devengarán intereses.

El personal laboral al que le falten menos de 18 MESES para su jubilación por edad, deberá obligatoriamente liquidar las cantidades que tuviera pendientes antes del cese en su puesto de trabajo.

Artº. 14.- CRÉDITO VIVIENDA.

El préstamo para la adquisición de la vivienda, tiene como finalidad conceder una ayuda económica para la construcción, adquisición o reparación de la propia vivienda familiar de los trabajadores, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

La cuantía del préstamo para la adquisición de vivienda familiar, será de 20.000 € como límite máximo.

La cuantía del préstamo para la reparación de la vivienda familiar será de 12.000 € como máximo.

La solicitud deberá ir acompañada de la copia del contrato de compraventa o del presupuesto estimado del coste de reparación o rehabilitación.

Nadie podrá disfrutar de dos créditos a la vez.

Únicamente tendrán derecho al crédito para la compra de vivienda, el personal laboral que no posea vivienda de su propiedad.

El interés que se aplicará será de 2 puntos inferior al interbancario, manteniéndose invariable durante la duración de éste.

La duración del préstamo será de 10 años, amortizándose en mensualidades.

Artº. 15.- BOLSA DE ESTUDIOS.

El Ayuntamiento fijará en el Presupuesto una partida dotada, con el fin de abonar al personal laboral una ayuda por estudios, cuando los mismos sean cursados por el propio trabajador o sus hijos, siempre que dependan económicamente de él.

Las ayudas se pagarán por una sola vez durante el año.

Para obtener derecho a la ayuda el trabajador deberá haber prestado servicio por un periodo no inferior a un año.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Las cuantías a abonar por cada miembro de la unidad familiar con derecho a ayuda son los siguientes:

- A) Estudios de Educación Infantil y Educación Primaria: 230€
- B) Estudios de E.S.O., Bachiller o Ciclos Formativos de G.Medio y Superior:
300€
- C) Estudios Universitarios: 420€
- D) Estudios fuera de Cantabria: 510€

El Ayuntamiento abonará el 100% de los gastos de formación especial, justificando los gastos, a los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos.

En todos los casos será necesario presentar justificante del centro de estudios que acredite estar matriculado y justificante que acredite la realización de los mismos.

El plazo de presentación de la solicitud será del 15 de julio al 31 de octubre del año en curso.

Esta ayuda será incompatible con otras ayudas municipales para estudios, debiendo el personal laboral elegir aquella que más le convenga.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la Partida "Otros gastos Sociales" del Presupuesto de Gastos de cada ejercicio.

Artº. 16. AYUDAS ECONÓMICAS.

De las ayudas siguientes, serán beneficiarios el trabajador, su cónyuge e hijos cuando dependan económicamente del mismo, por implantación o adquisición de prótesis o aparatos siempre que se justifique su hecho causante mediante entrega de factura y en su caso se podrá solicitar la prescripción facultativa por el médico o especialista oficial.

Para obtener derecho a la ayuda, el trabajador deberá haber prestado servicio al menos por un año.

A) DENTARIAS: El 50% de la factura con un máximo de 1.000 €, excepto para la limpieza, extracciones y empastes que se abonará el total de la factura.
La limpieza de boca se abonará una al año.

B) OCULARES:
Cristales: 100% de la factura.
Montura: 50%, con un máximo de 75 €, una vez al año.
Operación: 50% de la factura, con un máximo de 1.000 €.

C) AUDITIVAS: Para el personal laboral el total de su coste. Para sus beneficiarios el 50% de la factura, con un máximo de 600 €.

D) ORTOPÉDICAS: El 50% de la factura con un máximo de 600 €.

E) SILLA DE RUEDAS MANUAL O ELÉCTRICA PARA DISCAPACITADOS: Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, su coste. Si hubiera subvenciones de

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

otro Organismo, se abonará la diferencia hasta el total.

F) PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LESIONES: Se financiará al personal en su totalidad los tratamientos de fisioterapia cuando la lesión se produzca por la actividad laboral. También se financiará en su totalidad los tratamientos preventivos de lesiones mediante quiromasaje.

G) MATERNIDAD Y NUPCIALIDAD: Por el nacimiento/adopción de un hijo/a 2000 € para el primer hijo incrementándose en 500 euros más por cada hijo sucesivo (2º 2.500€; 3º 3.000 € y así sucesivamente). Por matrimonio y formalización de pareja de hecho, recibirá 1.500 euros.

H) AYUDAS POR AÑOS DE SERVICIO:

1) Premio por 25 años de servicio en el propio Ayuntamiento. Una paga correspondiente a dos mensualidades ordinarias y un reloj de pulsera.

2) Premio por 40 años de servicio en el propio Ayuntamiento. Una paga correspondiente a dos mensualidades ordinarias y una tablet o equivalente.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la partida presupuestaria correspondiente, por un importe total de 9.000 € anuales para toda la acción social (bolsa de estudios y ayudas dentarias, oculares y auditivas).

Artº. 17.- AYUDAS POR DISCAPACIDAD.

El Ayuntamiento abonará al personal cuyo cónyuge e hijos que dependan económicamente del mismo y padezcan una discapacidad física, psíquica o sensorial, una ayuda económica mensual de:

a) Personas discapacitadas con limitación global igual o superior al 75% = 250€

b) Personas discapacitadas con limitación comprendidas entre el 33% y 75% = 163€

Esta ayuda no será compatible con las que pudiera establecer cualquier otro Organismo o Institución tanto público como privado, salvo que se trate de pensión por invalidez y la misma no supere la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

A efectos de reconocer la ayuda será necesario como requisito previo, que se aporte certificado de discapacidad expedido por la Consejería de Bienestar Social, el IMSERSO u otro Organismo oficial equivalente y certificado de la Seguridad Social indicando si se percibe pensión por invalidez y cuantía por dicho concepto así como declaración de otras ayudas percibidas por el mismo concepto.

Existirá crédito específico para estas ayudas en la partida presupuestaria correspondiente de cada ejercicio.

ARTÍCULO 18.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE

El Ayuntamiento de POLANCO estará obligado a concertar o ampliar y a pagar por las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores/as, o, en su

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

caso, de sus herederos, y que cubren los siguientes riesgos con los siguientes capitales:

A) Fallecimiento: Por causa natural : 30.000 €.

B) Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 60.000 €.

C) Por Invalidez:

i) Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros.

ii) Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

iii) Incapacidad parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se establecerá según el baremo de la póliza, siendo la base del porcentaje a aplicar 90.000 euros.

En el supuesto de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda/o o beneficiarios/as del trabajador/a, según las normas de la Seguridad Social. Igualmente se beneficiará de estas indemnizaciones por muerte la pareja del fallecido que acredite una convivencia estable con el mismo durante al menos dos años anteriores al hecho causante.

En todos los casos las referidas pólizas sólo abarcarán los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma. Estas compensaciones son compatibles con las prestaciones que pueda recibir el trabajador/a de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI – ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

Artº. 19. ACCESO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas del Presupuesto aprobado por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal laboral deberá realizarse conforme a dicha oferta mediante, Oposición o Concurso-Oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas que sean precisas.

El personal de elección o de disposición política, así como el personal interino y eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

Para el ingreso del personal laboral, se aplicará la legislación vigente.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro nombrado por la Alcaldía-Presidencia, a propuesta de la Sección Sindical, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Artº. 20. PROMOCIÓN.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna, que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal laboral fijo de la plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal, y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Polanco, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para reducir o suprimir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidas se tendrá en cuenta el informe emitido por la representación sindical.

El sistema de promoción interna se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo.

El Concurso-Oposición se realizará en dos fases:

- 1º.- Prueba de aptitud
- 2º.- Concurso de méritos

El trabajador podrá cesar en su puesto de trabajo y ser destinado a otro, por motivos de enfermedad o incapacitación del trabajador y a petición de él mismo o iniciativa de la Corporación. Así mismo, podrán cambiar de puesto de trabajo por cuestiones de naturaleza organizativa debidamente justificadas.

Artº. 21. PROVISIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado, aplicable al personal laboral de la Administración Local.

Las bases de las pruebas selectivas, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en el Boletín Oficial de Cantabria, en la página web y en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Polanco.

Las bases deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel y localización del puesto
- Requisitos indispensables para desempeñarlo
- Baremo para puntuar los méritos
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En las Comisiones de Valoración estarán representadas la Comisión de Personal y los Delegados sindicales del Ayuntamiento.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración tendrán voz y voto, incluido el Secretario.

Artº. 22. FORMACIÓN.

El personal laboral tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesional organizados por la Administración Central, Periférica, Autonómica y Local.

El personal laboral que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y, de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La realización de cursos se deberá solicitar mediante escrito dirigido al Jefe del departamento, quien informará de forma motivada su autorización o denegación, con tiempo suficiente al Concejal de Personal y al trabajador.

La denegación sólo podrá fundamentarse en que no se puede dejar el servicio sin un mínimo para su funcionamiento.

La Corporación directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adopción de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como a los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial y en todas las dependencias.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

Artº. 23. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. EXCEDENCIA.

Las excedencias del personal laboral estarán reguladas por el Título VI del RDL 5/2015 del texto refundido del Estatuto Básico de Empleo Público y por lo dispuesto en dicha materia el RDL 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores..

En todo caso para la consecución de una excedencia en sus distintas modalidades, el solicitante no deberá tener pendiente cantidad alguna con el Ayuntamiento en concepto de préstamos o anticipos, debiendo satisfacer dichas cantidades antes del pase a la situación de excedencia.

Así como no deberá estar sujeto a expediente disciplinario sobre el que se haya resuelto su incoación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Art. 24. DIETAS Y KILOMETRAJES.

Se abonarán de acuerdo con la legislación estatal.

CAPÍTULO VII – DERECHOS Y GARANTÍAS.

Artº 25. PRENDAS DE TRABAJO.

Se facilitará a los empleados (personal de calle) de las distintas secciones del Ayuntamiento de Polanco, durante los dos primeros meses del año, las prendas de trabajo siguientes:

- A) 2 uniformes al año, con las características que especifique la legislación en prevención de riesgos laborales, compuesto de traje, 2 camisetas y 2 jerseys.
- B) Calzado normal (2 pares de botas al año) o de agua. Ropa de agua por reposición, y de abrigo cada dos años.
- C) Alguacil: botas de agua a escoger y ropa de abrigo.
- D) Auxiliares de Hogar: 2 batas al año; un par de zuecos y ropa de abrigo cada dos años.
- E) Auxiliar infantil: 2 batas al año.

Artº 26. VIVIENDAS SOCIALES.

En el caso de que se construyan viviendas sociales en el municipio siendo promotor el Ayuntamiento, éste reservará la cuota que corresponda para empleados que las soliciten y que no posean vivienda propia.

Artº 27. GARANTÍAS SINDICALES.

El Ayuntamiento velará por el cumplimiento de la legislación vigente relativa a la acción sindical dentro de la empresa, así como su práctica efectiva y garantizará a los Sindicatos los siguientes derechos:

- 1º.- Presencia en las negociaciones con el Ayuntamiento
- 2º.- Participación sindical en la elaboración de las bases para la oferta de empleo público
- 3º.- Representación sindical en las contrataciones de ámbito temporal y visado de todos los contratos por los delegados sindicales.
- 4º.- Negociación con los representantes sindicales de todo lo que afecte a las condiciones de trabajo de los trabajadores.
- 5º.- Se les facilitará a los delegados de personal un orden del día de la Comisión de Personal así como un acta de lo tratado en dicha Comisión.

DELEGADOS DE PERSONAL. Los delegados de personal son órganos unitarios y de representación de los trabajadores, gozando de cuantas facultades de reunión, convocatoria de reunión a todos los trabajadores en los locales del Ayuntamiento siempre que sea posible, control y gestiones varias que les vinieran reconocidas en la legislación vigente así como las que recoge el presente convenio y convenios sucesivos.

Las horas mensuales retribuidas a las que tienen derecho los delegados de personal para sus funciones de representación, serán acumuladas en cómputo anual, para una mejor participación y distribución de las mismas, a esos efectos son

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

computadas todas las empleadas en reuniones y actividades sindicales, no computándose aquellas relativas a cuantas reuniones y actividades sindicales sean convocadas por el Ayuntamiento.

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su puesto de trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves contra cualquier afiliado, el Ayuntamiento entregará simultáneamente escrito razonado sobre la cuestión, tanto al interesado como a la Sección Sindical a la que pertenezca; en el caso de no estar afiliado se entregará al Comité o delegado de personal.

b) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente las comunicaciones de su Central sindical, dispondrán de un tablón de anuncios y podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizadas en sus tareas de acción sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto, sin interrupción de proceso productivo.

c) El Ayuntamiento permitirá reuniones a los afiliados a una sección sindical municipal fuera de las horas de trabajo, a las reuniones de los afiliados a una sección podrán asistir responsables de su central sindical. Dentro de sus posibilidades el Ayuntamiento facilitará locales donde se celebren estas reuniones.

Artº. 28. DERECHOS SINDICALES.

Para todo lo relacionado con derechos y deberes sindicales, representación, derechos de reunión, información y huelga, se estará a lo dispuesto en la ley vigente, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente convenio.

Artº. 29. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PERSONAL.

Es competencia del delegado de personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Polanco, y en particular la negociación de sus condiciones salariales cuando lo autorice la legislación vigente.

El delegado de personal deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias:

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas. A estos efectos se le convocará a las mismas y se notificará el orden del día y la fecha de la convocatoria de la Comisión de Personal y Hacienda u otra si fuese necesario su presencia, con una antelación de 48 h. estando a su disposición la documentación necesaria de las comisiones.

b) Ser informado con carácter previo a la adopción de todos los convenios y resoluciones en materia de personal referente a premios y sanciones.

c) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos proceden en materia de personal, régimen de prestaciones de los servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y demás materias previstas en la legislación vigente en cada momento.

d) Tendrá acceso y podrá emitir informes en cualquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

e) Tanto el delegado de personal como los representantes de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito mensual de 15 horas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general con 48 horas de antelación, o 24 horas como mínimo al Jefe de servicio, que dará cuenta inmediata a la Corporación. Dichas horas serán acumulables mes a mes hasta un máximo de 80 horas al año.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del convenio y las solicitadas por la Corporación.

f) La Corporación facilitará al delegado de personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como de tabloneros de anuncios para su difusión en los distintos centros de trabajo.

Artº. 30. ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, y procurarán no obstaculizar la buena marcha de los servicios y serán notificadas con antelación suficiente.

Artº. 31. DERECHO A LA HUELGA.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todo el personal en los términos previstos en la Constitución y el resto de las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Los sindicatos convocantes propondrán los servicios mínimos a realizar. De no ser aceptada esta propuesta se abrirá proceso negociador, pudiendo establecerse en el mismo fórmulas de arbitraje voluntario en caso de discrepancia.

Artº. 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Título VII del RDL 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y demás normativa de aplicación.

Las sanciones se resolverán, mediante la instrucción del oportuno expediente, en el curso de cual se remitirá al interesado, al representante sindical, se efectuará un pliego de cargos y se le otorgará la oportunidad de contestar a los mismos.

Cuando el inculpado ostente cargo representativo del personal, la tramitación del expediente y su duración, se acomodará a lo dispuesto en la Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. En caso de que por los Órganos municipales se acuerde la gestión indirecta de un Servicio Municipal el personal laboral que presta servicios mediante contrato laboral de carácter indefinido o se encuentra en relación laboral de tal naturaleza, continuará tal relación laboral con el Ayuntamiento con los derechos y situaciones que ello comporta. No obstante, todo el personal afectado tiene la posibilidad con carácter totalmente voluntario, de pasar al nuevo organismo o sociedad que se cree al efecto.

En tal supuesto, el trabajador del Ayuntamiento de Polanco, con contrato laboral o relación laboral indefinidos en tal servicio durante la gestión directa, una vez se lleve a efecto la gestión indirecta, será adscrito a un servicio municipal gestionado directamente, reconociéndose de forma expresa su condición de trabajador del propio Ayuntamiento de Polanco, con la misma o similar categoría que venía ostentando hasta el momento.

Al ser adscrito el trabajador a un puesto de igual o similar categoría dentro de un servicio gestionado directamente, percibirá las retribuciones básicas propias de su categoría y los complementos salariales o retribuciones complementarias del nuevo puesto, manteniendo, en todo caso, las retribuciones totales del puesto de origen.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO PLAZAS PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL DE PLANTILLA

(Retribuciones mensuales. S.- Sueldo. C.E.- Complemento específico)

Denominación del Puesto de Trabajo: ENCARGADO BIBLIOTECA.

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A TIEMPO PARCIAL (80% JORNADA).
-] Retribución: S.- 1.132,67. C.E.- 461 ,95.

Denominación del Puesto de Trabajo: COORDINADOR DEPORTIVO.

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO JORNADA COMPLETA
-] Retribución: S.- 1.840,65. C.E.- 923,36.

Denominación del Puesto de Trabajo: ENCARGADO DE CULTURA.

-]Número de plazas: 1
-]Clasificación laboral: FIJO JORNADA COMPLETA
-]Retribución: S.- 1.840,64. C.E.- 772,01.

Denominación del Puesto de Trabajo: ARQUITECTO

-]Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A TIEMPO PARCIAL (80% JORNADA)
-] Retribución: S.- 2.352,41. C.E.- 200,12.

Denominación del Puesto de Trabajo: CONSERJE

-] Número de plazas: 1
-] Clasificación laboral: FIJO A JORNADA COMPLETA
-] Retribución: S.- 954,37. C.E.- 384,39.

OTRO PERSONAL LABORAL

— Personal indefinido no fijo:

- Auxiliar de hogar.**- Retribución: S.- 1.004,29.
- Auxiliar de hogar.**- Retribución: S.- 1.002,71.
- Arquitecto Técnico.**- Retribución: S.- 1.977,00. (60% JORNADA)

— Personal temporal:

- Bedel polideportivo.**- Retribución: S.- 658,27. (80% JORNADA)
- Auxiliar juventud.**- Retribución: S.- 849,68. (53% JORNADA)
- Auxiliar educador infantil.**- Retribución: S.- 1.277,54.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En función de las subvenciones que puedan ser concedidas para el desarrollo de proyectos, las retribuciones que se establecen en el cuadro corresponden a jornada completa que será prorrateada en función de la jornada que corresponda en cada supuesto e incluyen, así mismo, prorrateadas las pagas extraordinarias.

DENOMINACIÓN	RETRIBUCIÓN MENSUAL
Peón	1.133,59
Oficial y/o Encargado	1.346,52
Monitor	903,25
Técnico especialista	1.366,32

2018/6727

CVE-2018-6727

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2018-6733 *Relación de contratos menores adjudicados durante el segundo trimestre de 2018.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 146.2. de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, y en el artículo único del Decreto 85/96, de 9 de agosto, se hace pública la relación de contratos menores adjudicados durante el segundo trimestre de 2018 por la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social.

Santander, 10 julio de 2018.

La secretaria general de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,
Virginia Martínez Saiz.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

RELACIÓN DE CONTRATOS MENORES ADJUDICADOS POR LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE
Y POLÍTICA SOCIAL DURANTE EL PERÍODO: **SEGUNDO TRIMESTRE DE 2018**

OBJETO	IMPORTE (€)	ADJUDICATARIO	DURACIÓN	PROCEDIMIENTO ADJUDICACIÓN CONTRATO
REDACCIÓN DEL PROYECTO BÁSICO Y DE EJECUCIÓN DE LA ACTUACIÓN 'RESTAURACIÓN AMBIENTAL, OPTIMIZACIÓN Y REPARACIÓN DE LAS INSTALACIONES DEL PARQUE DEL TINTERO, T.M. DE COLINDRES'	10.890,00 €	A.C. PROYECTOS, S.L.	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	75,00 €	ABRA MARTÍN SAN SEBASTIÁN, ANDREA	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPARACIÓN DEL ESPECTROFOTÓMETRO DE ABSORCIÓN ATÓMICA	2.324,71 €	AGILENT TECHNOLOGIES, S.L.	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE CROMATOGRAFÍA GASEOSA	8.384,21 €	AGILENT TECHNOLOGIES, S.L.	SIETE MESES Y 7 DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUSTITUCIÓN DE FLEXIBLES EN LA CENTRAL DE GASES	2.256,65 €	AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A.	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	75,00 €	AMODIA DE LA RIVA, JUAN	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ESTUDIO DE LA RED EN ALTA DEL PLAN CABARGA NORTE, INTERCONEXIONES CON REDES MUNICIPALES, AUTOVÍA DEL AGUA Y PLAN ESLES	5.989,50 €	AQUARBE, S.A.U.	TRES MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE UN TALLER PRÁCTICO DE FORMACIÓN EN PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA	1.950,00 €	ASOCIACIÓN LOS GLAYUS	UN MES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
TRANSPORTE EN AUTOBÚS DE ALUMNOS Y ALUMNAS DE CUARTO DE PRIMARIA	380,00 €	AUTOBUSES PALOMERA, S.A.	CUATRO SEMANAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA ALUMNOS/AS DE CUARTO DE PRIMARIA	550,00 €	BRENES XXI, S.L.	UN DÍA	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ELABORACIÓN DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO REFERENTE A LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN DEL LITORAL DE CANTABRIA EN LOS MUNICIPIOS DE ARGOÑOS, ARNUERO, COMILLAS, MEDIO CUDEYO Y POLANCO	2.614,80 €	CABEZA LLANES, JAVIER	UN MES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIO DE IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN DE 75 EJEMPLARES DEL FOLLETO DEL II CONCURSO DE DIBUJO "VAMOS A MEDIAS"	604,32 €	CAMUS IMPRESORES, S.L.	TRES DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139



GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN,
MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
C/Lealtad, nº 24
39002 SANTANDER



SERVICIO DE IMOPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN DEL FOLLETO DEL II CONCURSO DE DIBUJO "VAMOS A MEDIAS"	2.568,62 €	CAMUS IMPRESORES, S.L.	DIEZ DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REDACCIÓN DEL PROYECTO DE RENOVACIÓN DE RED DE ABASTECIMIENTO GENERAL DE AGUA EN BARRIO DE HERRÁN (AYTO SANTILLANA DEL MAR)	6.721,00 €	CARMEN RUIZ SÁNCHEZ	UNA SEMANA	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN DE PONENCIA CURSO DE FORMACIÓN A PROFESIONALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	280,00 €	CAVALCANTE CARVALHO, ALANA MICHAELLE	CUATRO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	90,75 €	CIFRIÁN MARTÍNEZ, SILVIA	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
PATROCINIO DE LA EXPOSICIÓN MARY E. RICHMOND "CONSTRUIR TEORÍA DESDE LA PRÁCTICA"	500,00 €	COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE CANTABRIA	SIETE DÍAS	Arts. 26, 29, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIO DE APOYO TÉCNICO PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROGRAMA FORMATIVO DIRIGIDOS A PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN SOCIAL	8.764,56 €	COLEGIO PROFESIONAL DE EDUCADORES Y EDUCADORAS SOCIALES DE CANTABRIA	OCHO MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
CURSO DE EQUIPOS DE RESPIRACIÓN AUTÓNOMA	1.863,00 €	COSMOS PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, S.L.	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIOS PARA LA REDACCIÓN DEL PROYECTO DE INTEGRACIÓN DE LA BICICLETA EN EL ESPACIO URBANO DE SANTA CRUZ DE BEZANA: CICLOCALLES Y ESTACIONAMIENTO AUTOMATIZADO PARA BICICLETAS	1.936,00 €	DE LA HOZ VILLACORTA, DAVID	UN MES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPOSICIÓN DE ENSERES DOMÉSTICOS PARA INMUEBLE DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER	920,19 €	EL CORTE INGLÉS, S.A.	SIETE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPARACIÓN DE AVERÍA EN ALUMBRADO Y FALLO DE GUARDAMOTOR DE LA BOMBA DE FANGOS. (PLAN VALDÁLIGA)	90,75 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
INSTALAR IMPULSIÓN DE DEPÓSITO DE HIPOCLORITO EN PLANTA (PLAN MEDIO SAJA)	181,50 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
REPARAR MANGUITO DE IMPULSIÓN DE DOSIFICADORA DE SULFATO (PLAN VALDÁLIGA)	190,21 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
REHACER CONEXIONES EN TRASIEGO DEL HIPOCLORITO (PLAN VALDÁLIGA)	191,47 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
REPARAR AVERIA EN DEPÓSITO DE PLANTA SUSTITUYENDO DETECTOR DE NIVEL (PLAN ALFOZ)	205,34 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
REPARAR LAVAOJOS Y TUBERIA DE LA MISMA POR ROTURA (PLAN MEDIO SAJA)	245,34 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

REPARAR ALUMBRADO DE SALA DE CONTENEDORES DE CLORO (PLAN SANTILLANA)	813,68 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
REPARAR ANALIZADOR DE HIPOCLORITO SUSTITUYENDO FILTROS DE AGUA BRUTA (PLAN MEDIO SAJA)	248,03 €	ELECTRICIDAD ARABIA, S.L.	UN DÍA	Arts. 10, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
SUMINISTROS DE FOTOCOPIADORA PARA LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL	749,99 €	EQUIPOS DE OFICINA NORTE DE ESPAÑA, S.A.	UN MES	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO MATERIAL DE OFICINA PARA PARTICIPANTES EN EL "PROGRAMA DE AYOY INTEGRAL A LAS FAMILIAS"	111,32 €	FERNÁNDEZ COLMENARES, MIGUEL ÁNGEL (OFIBOSS MATERIAL DE OFICINA)	UN DÍA	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CLURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	75,00 €	FERNÁNDEZ VILLAZALA, TOMÁS	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPOSICIÓN DE REFRIGERADOR PARA ALMACENAMIENTO DE MUESTRAS	675,18 €	FERRETERÍA REOCÍN, S.L.	QUINCE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIO DE IMPARTICIÓN DE CURSO DE FORMACIÓN SOBRE ATENCIÓN A MENORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2.675,00 €	GARCÍA FERNÁNDEZ, RAQUEL	DIEZ DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD Y DIRECCIÓN OBRA CONTRATO MENOR MEJORA DE ELEMENTOS DE ACCESO Y PROTECCIONES DE LAS INSTALACIONES DEL PLAN AGUANAZ	1.930,00 €	GYSCO P., S.L.	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ADQUISICIÓN DE UN ARMARIO DE PERSIANA PARA LAS DEPENDENCIAS DE LAS SECRETARÍAS DE LA CONSEJERA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL.	402,77 €	HERPESA, S.L.	QUINCE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE TRES SILLAS DE OFICINA PARA LAS DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER	701,50 €	HERPESA, S.L.	QUINCE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPOSICIÓN DE ENSERES DOMÉSTICOS PARA INMUEBLE DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER	731,53 €	HOGAR V. HOTEL, S.A.	SIETE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	90,75 €	HOLANDA OBREGÓN, MARÍA LUISA	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ALOJAMIENTO Y DIETAS PARA LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE GÉNERO	1.122,00 €	HOTELES SANTOS, S.L.	TRES DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
CALIBRACIÓN DE EQUIPOS ANALÍTICOS	4.972,33	IDOSLAB, S.L.	SIETE MESES Y 13 DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	312,64 €	IGLESIAS GARCÍA, MANUEL JOSÉ	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ADQUISICIÓN DE DOS LAVADORAS PARA DOS INMUEBLES DEPENDIENTES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER	624,00 €	J. SAIZ ELECTRODOMÉSTICOS S.L.U. (ELECTRODOMÉSTICO S RIVERO)	SIETE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REPARACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO DE SONDEO INOPERATIVO POR HUNDIMIENTO EN MORTERA (PLAN PAS)	13.059,89 €	LABORAGUA, S.A.	UN MES	Arts. 13, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUSTITUCIÓN DEL ALIVIO DE TORMENTA EXISTENTE EN EL BOMBEO DE LA PLAYA EL TOSTADERO (AYTO. SAN VICENTE DE LA BARQUERA)	33.293,77 €	LABORAGUA, S.A.	UN MES	Arts. 13, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE UNA ESTACIÓN DE REFERENCIA GNSS	10.700,00 €	LEICA GEOSYSTEMS, S.L.	TREINTA DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIO DE DISEÑO, MAQUETACIÓN Y ARTE FINAL DEL FOLLETO DEL II CONCURSO DE DIBUJO "VAMOS A MEDIAS"	1.363,67 €	MAGNAVISTA PUBLICIDAD, S.L.	DIEZ DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
MANTENIMIENTO DEL MÓDULO DE AGUA ULTRAPURA MILLIQ	3.211,82 €	MERCK CHEMICALS AND LIFE SCIENCE, S.A.U.	SIETE MESES Y 6 DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN DE PONENCIA CURSO DE FORMACIÓN A PROFESIONALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	120,00 €	NAVARRO OLASAGASTI, NAIARA	CUATRO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ALQUILER DE CUATRO LICENCIAS AUTOCAD ONLY ONE DESKTOP SUSCRIPCIÓN EN RED	10.527,00 €	NKE CAD SYSTEMS,S.L.	UN AÑO	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN, GENERACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y PRECARGA DE DATOS EN MEMORIA USB, DEL DOCUMENTO NORMATIVO DEL PLAN GENERAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE CANTABRIA	2.904,00 €	NUEVAS ESTRATEGIAS ORIGINALES, S.L.	CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE BOMBA SUMERGIBLE DE REPUESTO PARA EL SONDEO EN CAPTACIÓN (PLAN DEVA).	12.096,37 €	OXITAL SERVICIOS, S.L.	UN MES	Arts. 9, 23.3, 111 y 138.3 del TRLCSP
ELIMINACIÓN Y CONTROL REYNOUTRIA JAPONICA Y DE EJEMPLARES AISLADOS DE CORTADERIA SELLOANA EN LA CUENTA BAJA DEL PAS, T.M. DE PIÉLAGOS	6.510,93 €	PARQUES Y JARDINES DE BEZANA, S.L.U.	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REDACCIÓN DE MODIFICADO DE PROYECTO DE LA RED BICIBAS SENDA CICLABLE ENTRE LA PASARELA DE LA A67 Y LA CASA DE LA NATURALEZA, EN DESARROLLO DEL PMCC Y DE LA RED DE USO PÚBLICO DEL P.E.B.	3.623,95 €	PÉREZ PELAYO, JOSÉ MANUEL	TRES SEMANAS	Arts. 13, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ACTUALIZACIÓN DEL SOFTWARE DEL ESPECTROFOTÓMETRO DE UV-VISIBLE	805,86 €	PERKINELMER ESPAÑA, S.L.	UNA SEMANA	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN A TRAVÉS DE FOROS PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD	8.470,00 €	PROPULSORA MONTAÑESA, S.A.	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE MEMBRANAS DE FILTRACIÓN	3.303,30 €	PROQUINORTE, S.A.	OCHO MESES Y 14 DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

APOYO A LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN A LA CIUDADANÍA RELATIVA AL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES DE CANTABRIA	10.285,00 €	PUBLICACIONES DEL CANTÁBRICO S.L.	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	75,00 €	RENEDO MUÑOZ, MARÍA ARÁNZAZU	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REDACCIÓN DEL PROYECTO DE RECUPERACIÓN ENERGÉTICA EN EL PLAN HIDRÁULICO REGIONAL ESLES	7.653,25 €	ROCAR ARQUITECTURA E INGENIERÍA, S.L.	CUARENTA Y CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA CARTERA DE PRESTACIONES Y SERVICIOS DEL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES	2.386,89 €	RUIZ RUIZ, M ^a JESÚS	TRES MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
COORDINACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL CONTRATO MENOR MODIFICACIÓN SANEAMIENTO ZONA IES VALENTÍN TURIEÑO DE COLINDRES	604,00 €	S.G.S. TECNOS, S.A.	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN PONENCIA EN EL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	75,00 €	SAN MARTÍN BLANCO, CARLOS	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE IMPRESORAS EN LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL	1.000,00 €	SERVICIOS MICROINFORMÁTICA, S.A.	DOS MESES	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REDACCIÓN DEL PROYECTO DE RECUPERACIÓN ENERGÉTICA EN EL PLAN HIDRÁULICO REGIONAL REINOSA	6.796,33 €	SEYS MEDIOAMBIENTE, S.L.	CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN DE PONENCIA INAUGURAL PARA LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE GÉNERO	726,00 €	SIGLO ESTUDIOS Y PROYECTOS, S.L.	TRES DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA CARTERA DE PRESTACIONES Y SERVICIOS DEL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES	3.596,89 €	SOLANA ÁLVAREZ, ARANCHA	TRES MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001 EN EL LABORATORIO HIDRÁULICO	1.445,95 €	SONINGEO, S.L.	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SERVICIOS PUBLICITARIOS EN EL PROGRAMA ADE RADIO EN DIRECTO. "EL PRIMER CAFÉ" CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.	500,00 €	TEIBA PUBLICIDAD, S.L.	UN DÍA	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ESTUDIO DE LA RED EN ALTA DEL PLAN AGUANAZ. CONSUMOS E INVENTARIO	8.640,00 €	U.T.E. AGUAS DE PIÉLAGOS II	DOS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
APOYO TÉCNICO PARA LA ELABORACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE APOYO A LAS FAMILIAS	17.569,20 €	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	SEIS MESES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ADQUISICIÓN DE UNA TABLETA PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y EVALUACIÓN AMBIENTAL URBANÍSTICA	1.570,58 €	VALNERA CONSULTORÍA Y SISTEMAS, S.L.	UN MES	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
SUMINISTRO DE BOLSAS DE TELA CON DISEÑO PROMOCIONAL OPARA LA VISIBILIZACIÓN DE PARA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LITERARIO.	2.934,25 €	VÁZQUEZ ALONSO, JESÚS M ^a PABLO	ONCE DÍAS	Arts. 16, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ALOJAMIENTO Y VIAJE RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO DESTINADO A FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y PROFESIONALES EN LA MATERIA	171,66 €	VIAJES ALTAMIRA, S.L.	CINCO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ALOJAMIENTO Y VIAJE RELATIVO A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO DE FORMACIÓN A PROFESIONALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	377,64 €	VIAJES ALTAMIRA, S.L.	CUATRO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
ALOJAMIENTO Y DIETAS RELATIVO A LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO DE FORMACIÓN SOBRE ATENCIÓN A MENORES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	746,96 €	VIAJES ALTAMIRA, S.L.	DIEZ DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
IMPARTICIÓN DE PONENCIA CURSO DE FORMACIÓN A PROFESIONALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	280,00 €	VICENTE ECHEVARRÍA, IRENE	CUATRO DÍAS	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP
REALIZACIÓN DE UN SEMINARIO DE FORMACIÓN-SUPERVISIÓN EN VALORACIÓN DE ABUSO SEXUAL INFANTIL PARA PROFESIONALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA DE CANTABRIA	13.975,50 €	VICTORIA INTEBI, IRENE	UN MES	Arts. 17, 29.8, 118 y 131.3 de la LCSP

2018/6733

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CVE-2018-6730 *Relación de contratos menores adjudicados durante segundo trimestre de 2018.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 148.2 de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria de la relación de contratos menores adjudicados por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el segundo trimestre del 2018.

Santander, 9 de julio de 2018.

El director,

Amalio Sánchez Grande.

INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONTRATOS MENORES DEL SEGUNDO TRIMESTRE 2018

OBJETO DEL CONTRATO	ADJUDICATARIO	IMPORTE	PROCEDIMIENTO
Publicidad Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	CANTÁBRICO DE PRENSA, S.A.	490,05 €	Arts. 63.4 y 118 Ley 9/2017, de 8 de nov.
Publicidad Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	EDITORIAL CANTABRIA, S.A.	2.612,39 €	Arts. 63.4 y 118 Ley 9/2017, de 8 de nov.
Reposición luminarias en las instalaciones del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo	DISELEC, S.A.	4.132,76 €	Arts. 63.4 y 118 Ley 9/2017, de 8 de nov.

2018/6730

CVE-2018-6730

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

CVE-2018-6706 *Resolución Rectoral (R.R. 568/18) por la que se nombra la Mesa de Contratación.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 326 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en relación con el artículo 177.2 de los Estatutos de la Universidad de Cantabria, este Rectorado ha resuelto designar la Mesa de contratación de la Universidad de Cantabria, de carácter permanente, que asistirá al órgano de contratación, cuya composición es la siguiente:

Presidente:

- Gerente de la Universidad de Cantabria.

Vocales:

- Secretario General de la Universidad de Cantabria.
- Vicegerente de Organización de la Universidad de Cantabria.
- Asesor Jurídico de la Universidad de Cantabria.
- Auditor Interno de la Universidad de Cantabria.
- Jefe del Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación de la Universidad de Cantabria.
- Un representante de la Unidad/Servicio/Proyecto promotor del expediente de la Universidad de Cantabria (en caso de que no sea uno de los vocales anteriores).

Secretario:

- Jefe de Sección de Contratación.

En los casos de vacante, ausencia o enfermedad, u otra causa legal que le impida asistir, el presidente de la Mesa será sustituido por el Secretario General.

En los casos de vacante, ausencia o enfermedad, u otra causa legal que le impida asistir, el jefe del Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación será sustituido por un funcionario del Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación.

En los casos de vacante, ausencia o enfermedad, u otra causa legal que le impida asistir, el secretario de la Mesa será sustituido por un funcionario del Servicio de Gestión Económica, Patrimonio y Contratación.

No podrán formar parte de la Mesa de contratación ni emitir informes de valoración de las ofertas cargos públicos representativos, ni personal eventual. Podrá formar parte personal funcionario interino únicamente cuando no existan funcionarios de carrera suficientemente cualificados y así se acredite en el expediente de que se trate.

Tampoco podrá formar parte de la Mesa de contratación el personal que haya participado en la redacción de la documentación técnica del contrato de que se trate.

La presente Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 28 de junio de 2018.

El rector,
Ángel Pazos Carro.

2018/6706

CVE-2018-6706

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4.ECONOMÍA, HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL

4.1.ACTUACIONES EN MATERIA PRESUPUESTARIA

AYUNTAMIENTO DE POTES

CVE-2018-6756 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesta al público la cuenta general del ejercicio 2017 por el plazo de quince días.

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

Potes, 10 de julio de 2018.

El alcalde,

Francisco Javier Gómez Ruiz.

2018/6756

CVE-2018-6756

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONCEJO ABIERTO DE ARENILLAS DE EBRO

CVE-2018-6751 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

Dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el día 27 de mayo de 2018 la cuenta general de esta Entidad Local Menor correspondiente al ejercicio 2017 de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

Arenillas de Ebro, 1 de junio de 2018.

El presidente,

David Martín Montañés.

2018/6751

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUNTA VECINAL DE NOVALES

CVE-2018-6721 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017.*

Aprobada definitivamente la modificación nº 1/2017 correspondiente al presupuesto del ejercicio 2017, de la Junta Vecinal de Novales, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, se publica el siguiente resumen por capítulos:

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

GASTOS

CAP.	CONCEPTO	CRÉDITOS INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	Gastos de personal	13.400,00	3.311,92	0,00	16.711,92
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	30.450,00	0,00	3.311,92	27.138,08
3	Gastos financieros	150,00	0,00	0,00	150,00
4	Transferencias corrientes	15.000,00	0,00	0,00	15.000,00
6	Inversiones reales	11.000,00	26.762,40	0,00	11.000,00
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		70.000,00	3.311,92	3.311,92	70.000,00

INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	PREVISIONES INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	Impuestos directos	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tasas y otros ingresos	5.300,00	0,00	0,00	5.300,00
4	Transferencias corrientes	4.700,00	0,00	0,00	4.700,00
5	Ingresos patrimoniales	60.000,00	0,00	0,00	60.000,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		70.000,00	0,00	0,00	70.000,00

Novales, 1 de julio de 2018.

El presidente,

Antonio Rodríguez Diego.

2018/6721

CVE-2018-6721

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUNTA VECINAL DE NOVALES

CVE-2018-6722 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

Dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 31 de mayo de 2018, la cuenta general de esta Entidad Local Menor correspondiente al ejercicio 2017, de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

Novales, 31 de mayo de 2018.

El presidente,

Antonio Rodríguez Diego.

[2018/6722](#)

CVE-2018-6722

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONCEJO ABIERTO DE POBLACIÓN DE ABAJO

CVE-2018-6723 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017.*

Aprobado definitivamente la modificación nº 1/2017 del presupuesto del ejercicio 2017 de la Entidad Local Menor de Población de Abajo, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, se publica el siguiente resumen por capítulos.

INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	PREVISIONES INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	Impuestos directos	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tasas y otros ingresos	9.725,00	0,00	0,00	9.725,00
4	Transferencias corrientes	100,00	0,00	0,00	100,00
5	Ingresos patrimoniales	28.000,00	0,00	0,00	28.000,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	4.857,57	0,00	4.857,57
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		37.825,00	4.857,57	0,00	42.682,57

GASTOS

CAP.	CONCEPTO	CRÉDITOS INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	Gastos de personal	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	24.800,00	9.766,24	0,00	34.566,24
3	Gastos financieros	25,00	0,00	0,00	25,00
4	Transferencias corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Inversiones reales	13.000,00	0,00	4.908,67	8.091,33
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		37.825,00	9.766,24	4.908,67	42.682,57

CVE-2018-6723

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

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

Población de Abajo, 1 de julio de 2018.

La presidenta,
Fátima López González.

[2018/6723](#)

CVE-2018-6723

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONCEJO ABIERTO DE POBLACIÓN DE ABAJO

CVE-2018-6725 *Exposición pública de la cuenta general de 2017.*

Dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el día 24 de marzo de 2018 la cuenta general de esta Entidad Local Menor correspondiente al ejercicio 2017 de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público durante quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas.

Población de Abajo, 24 de marzo de 2018.

La presidenta,
Fátima López González.

2018/6725

CVE-2018-6725

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONCEJO ABIERTO DE LA POBLACIÓN DE HERMANDAD DE CAMPOO DE SUSO

CVE-2018-6704 *Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos número 1/2017.*

Aprobado definitivamente la modificación nº 1/2017 del presupuesto del ejercicio 2017 de la Entidad Local Menor de La Población, al no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública, de conformidad con el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, se publica el siguiente resumen por capítulos.

INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	PREVISIONES INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	PREVISIONES DEFINITIVAS
1	Impuestos directos	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Impuestos indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tasas y otros ingresos	45,00	0,00	0,00	45,00
4	Transferencias corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Ingresos patrimoniales	1.200,00	0,00	0,00	1.200,00
6	Enajenación de inversiones reales	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	2.458,53	0,00	2.458,53
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		1.245,00	2.458,53	0,00	3.703,53

GASTOS

CAP.	CONCEPTO	CRÉDITOS INICIALES	AUMENTOS	DISMINUCIONES	CRÉDITOS DEFINITIVOS
1	Gastos de personal	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	350,00	549,03	0,00	899,03
3	Gastos financieros	60,00	0,00	0,00	60,00
4	Transferencias corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Inversiones reales	835,00	1.909,50	0,00	2.744,50
7	Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALES		1.245,00	2.458,53	0,00	3.703,53

CVE-2018-6704

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

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

La Población, 1 de julio de 2018.
La presidenta,
María Soledad González Zubizarreta.

2018/6704

CVE-2018-6704

4.2.ACTUACIONES EN MATERIA FISCAL

AYUNTAMIENTO DE COLINDRES

CVE-2018-6696 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de la Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento Especial del Dominio Público Municipal por la Instalación de Puestos de Venta en el Mercadillo Municipal del segundo semestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la vigente Ley General Tributaria, se notifica que el padrón fiscal correspondiente al segundo semestre del ejercicio económico 2018 de la Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento Especial del Dominio Público Municipal por la Instalación de Puestos de Venta en el Mercadillo Municipal estará expuesto al público en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento a efectos de comprobación y alegaciones por los legítimos interesados, por un plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC.

— Plazo de ingreso en período voluntario: Del 1 de agosto de 2018 al 30 de septiembre de 2018 (ambos incluidos) o inmediato día hábil posterior si el último día fuera inhábil. Si la publicación de este edicto se realizara con posterioridad al 1 de agosto de 2018, el período de pago será de dos meses contándose a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes

Los citados recibos podrán abonarse en los plazos señalados, mediante domiciliación bancaria o en las oficinas de las Entidades Bancarias colaboradoras.

— Período ejecutivo: Se advierte que transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos del período ejecutivo correspondientes, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

— Recursos: A los efectos del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, frente al señor alcalde-presidente, en el plazo de un mes computado desde el siguiente día al de la finalización del período de exposición pública, sin que la interposición del recurso suspenda la ejecución del acto impugnado y sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso o acción que entienda más conveniente a su derecho o interés.

Insértese en el Boletín Oficial de Cantabria.

Colindres, 10 de julio de 2018.
El alcalde,
Javier Incera Goyenechea.

2018/6696

CVE-2018-6696

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE COLINDRES

CVE-2018-6697 *Aprobación y exposición pública del padrón fiscal de las Tasas de Agua, Basuras, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la vigente Ley General Tributaria, se notifica que el padrón fiscal correspondiente al segundo trimestre del ejercicio económico 2018 de las Tasas de Aguas, Basuras, Alcantarillado y el Canon de Saneamiento del Gobierno de Cantabria, estará expuesto al público en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento a efectos de comprobación y alegaciones por los legítimos interesados, por un plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC.

— Plazo de ingreso en período voluntario: Del 1 de agosto de 2018 al 30 de septiembre de 2018 (ambos incluidos) o inmediato día hábil posterior si el último día fuera inhábil. Si la publicación de este edicto se realizara con posterioridad al 1 de agosto de 2018, el período de pago será de dos meses contándose a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes.

Las liquidaciones podrán abonarse en los plazos señalados, mediante domiciliación bancaria o en las oficinas de las Entidades Bancarias colaboradoras.

— Período ejecutivo: Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos del período ejecutivo correspondientes, los intereses de demora y en su caso, las costas que se produzcan.

— Recursos: A los efectos del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, los interesados podrán interponer recurso de reposición previo al contencioso-administrativo, frente al señor alcalde-presidente, en el plazo de un mes computado desde el siguiente día al de la finalización del período de exposición pública, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro recurso o acción que entienda más conveniente a su derecho o interés.

Insértese en el Boletín Oficial de Cantabria.

Colindres, 10 de julio de 2018.

El alcalde,

Javier Incera Goyenechea.

2018/6697

CVE-2018-6697

AYUNTAMIENTO DE PUENTE VIESGO

CVE-2018-6724 *Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Por Resolución de la Alcaldía, de fecha 10 de julio de 2018, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes correspondientes al Impuesto de Actividades Económicas, (IAE), para el ejercicio 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se anuncia la exposición pública de dichos padrones en las dependencias de los Servicios Municipales de Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento por el plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOC, a efectos de que por los interesados legítimos puedan presentarse reclamaciones.

En caso de disconformidad con los datos obrantes en el padrón aprobados se podrá formular recurso de reposición, ante el señor alcalde, previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización del periodo de exposición pública del padrón, de conformidad con el artículo 14.2.c) del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales. Asimismo, podrán interponer cualquier otro recurso o reclamación que estimen pertinentes, entendiéndose aprobado el padrón definitivamente en el supuesto de que transcurrido dicho plazo, no se presentara ninguna.

La interposición del recurso no detendrá en ningún caso la acción administrativa para la cobranza, a menos que el interesado solicite dentro del plazo de interposición la suspensión de la ejecución del acto impugnado, a cuyo efecto será indispensable acompañar garantía que cubra el total de la deuda exigida.

Simultáneamente, y para todas aquellas liquidaciones cuya ejecución no hubiera quedado suspendida, se abrirá el periodo de cobro de los recibos incluidos en el citado Padrón conforme al siguiente detalle:

- Concepto: Padrón Cobratorio del IAE, año 2018.
- Plazo de ingreso: Desde el día 3 de septiembre de 2018, hasta el 5 de noviembre de 2018, ambos inclusive (periodo voluntario de cobranza). Los recibos domiciliados se pasarán al cobro el día 3 de septiembre.
- Lugares, días y horas de ingreso: En cualquier sucursal de Liberbank con presentación de los recibos, que la misma previamente les habrá remitido por correo a su domicilio tributario. Sólo en caso de pérdida o no recepción deberán personarse en las oficinas de este Ayuntamiento. Igualmente el pago se podrá realizar en la Oficina de Recaudación de este Ayuntamiento el día 5 de noviembre de 2018, en horario de 10:00 a 13:00 horas.
- Medios de pago: De acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y siguientes del Reglamento General de Recaudación, en relación con el artículo 60 de la Ley General Tributaria.

Así mismo se podrá hacer uso de la domiciliación en entidades de depósito de acuerdo al artículo 25 del R.D. 939/2005, de 29 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

— Advertencia: Al día siguiente al vencimiento del plazo para el pago en periodo voluntario, se iniciará el periodo ejecutivo, lo que determina la exigencia de intereses de demora y los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria, 58/2003, de 17 de diciembre.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Lo que se hace público a los efectos previstos en el artículo 102.3 Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Puente Viesgo, 10 de julio de 2018.
El alcalde,
Óscar Villegas Vega.

2018/6724

CVE-2018-6724

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR

CVE-2018-6710 *Aprobación y exposición pública del padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Una vez aprobado por resolución de la Alcaldía de 10 de julio de 2018, el padrón del Impuesto sobre Actividades Económicas, ejercicio 2018, estarán expuestos al cobro en período voluntario los recibos correspondientes, los días hábiles comprendidos entre el 1 de septiembre y el 5 de noviembre de 2018.

Asimismo, se hace saber que, quince días antes de la fecha de inicio del período voluntario de cobro, se abrirá un plazo de información pública del padrón, a efectos de comprobación y de alegaciones. Durante el plazo de exposición pública de un mes, el padrón estará a disposición de los interesados en las oficinas del Ayuntamiento.

Lugar de pago: Los contribuyentes obligados al pago harán efectivas sus deudas en cualquier oficina de Liberbank (Caja Cantabria) y Banco Santander, con el recibo emitido por la Recaudación Municipal. En caso de no recibir el mismo, se personará en la Oficina de Recaudación, sita en Plaza mayor, nº 1 de Santillana del Mar, desde las 10 a las 14 horas, de lunes a viernes y durante dicho plazo.

Asimismo, se podrá hacer uso de la domiciliación en entidades de crédito según lo dispuesto en los artículos 25 y 38 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por RD 939/2005, de 29 de julio.

Recursos: Contra el acto de aprobación del padrón y de las liquidaciones incorporadas en el mismo, podrá formularse recurso de reposición ante el alcalde-presidente en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición del correspondiente padrón.

Advertencia: Al día siguiente al vencimiento del plazo en período voluntario se iniciará el periodo ejecutivo, lo que determina la exigencia de intereses de demora y los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Santillana del Mar, 10 de julio de 2018.

El alcalde (ilegible).

2018/6710

CVE-2018-6710

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

CVE-2018-6699 *Aprobación y exposición pública del padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, y apertura del periodo voluntario de cobro.*

Aprobado por Resolución de la Alcaldía en funciones de fecha 9 de julio de 2018 (en virtud de Resolución acordada el 29 de junio de 2018) se aprobó el padrón de las Tasas por Suministro de Agua, Basura, Alcantarillado y Canon de Saneamiento del segundo trimestre de 2018, se expone al público en las oficinas municipales durante el plazo de veinte días, a efectos de examen y reclamaciones por los interesados.

Se fija el período voluntario de cobro el comprendido entre los días 1 de agosto y 30 de septiembre de 2018, ambos incluidos, disponiendo que finalizado el plazo de ingreso en período voluntario las deudas se exigirán por el procedimiento de apremio, aplicándose un recargo del 5% más los intereses y recargos que procedan.

Lugares, días y horas de ingreso de los recibos no domiciliados:

En las oficinas de "AQUARBE S. A.U" sitas en Unquera, urbanización Tina mayor, local número 7, los miércoles y viernes en horario de diez a doce horas, así como en cualquier oficina de Caja Cantabria, en el horario estipulado por la entidad para el cobro de recibos.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento General de Recaudación.

Pesués, Val de San Vicente, 9 de julio de 2018.

El alcalde en funciones,
Juan Andrés Astarloa Peñil.

2018/6699

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

5.EXPROPIACIÓN FORZOSA

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE MEDIO AMBIENTE

CVE-2018-6658 *Información pública sobre la relación de titulares, bienes y/o derechos afectados como consecuencia del expediente de expropiación forzosa del Proyecto de conexión del punto de vertido de Bareyo con el bombeo de Meruelo (CHC) y convocatoria para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución del referido proyecto.*

Por Resolución de la Dirección General de Medio Ambiente de fecha 8 de mayo de 2018 se aprobó el proyecto de referencia arriba indicado, habiendo acordado el Consejo de Gobierno con fecha 29 de junio de 2018, el inicio del expediente de expropiación forzosa necesario para la ejecución del mismo, así como la declaración de urgencia para la ocupación de los bienes afectados por la expropiación a que dé lugar la realización de la citada obra.

Por ello, en cumplimiento de la legislación vigente, para general conocimiento y de manera especial, para los propietarios de terrenos, bienes y/o derechos afectados por las obras contempladas en este proyecto de construcción, cuya relación se adjunta como anexo a este anuncio, conforme a lo establecido en la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se abre un período de información pública del expediente expropiatorio, hasta la celebración del acto convocado, a los efectos de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A su vez, en aplicación de lo dispuesto en el art. 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se ha resuelto señalar las fechas y horas que a continuación se detallan para proceder al levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación de las fincas que resultan afectadas. En consecuencia, esta Dirección General de Medio Ambiente (Negociado de Expropiaciones),

CONVOCA

A los titulares de los bienes y derechos incluidos en este expediente de expropiación forzosa, por el procedimiento de urgencia, y que figuran en la relación adjunta, para proceder al citado levantamiento.

LUGAR: Ayuntamiento de Meruelo.

DÍA: 17 de agosto de 2018.

HORA: 11:00 - 12:00.

Este acto se celebrará, sin perjuicio de trasladarse al propio terreno, si así se estimara conveniente, en el lugar señalado. Esta publicación, a tenor de lo dispuesto en la citada Ley 39/2015, servirá a efectos de notificación para aquellos propietarios desconocidos o respecto de los cuales se ignore su residencia. Los titulares de los bienes y derechos afectados deberán asistir personalmente o representados por persona suficientemente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos públicos o privados acreditativos de su titularidad junto

CVE-2018-6658

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

al último recibo de la contribución y pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de un perito y un notario. El titular afectado, deberá acudir provisto de su correspondiente Documento Nacional de Identidad.

Dicho expediente se hallará de manifiesto en las oficinas de la Dirección General de Medio Ambiente de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social del Gobierno de Cantabria (Negociado de Expropiaciones), sita en C/ Lealtad, nº 24, 4º planta, 39002 - Santander (teléfono 634 676 654), para que pueda ser examinado por cuantos lo deseen y presentar por escrito las alegaciones que consideren oportunas, incluso a los efectos de rectificar posibles errores padecidos al relacionar los titulares o bienes afectados; pudiéndose igualmente examinar la misma, así como los planos parcelarios en las dependencias del Ayuntamiento de Meruelo.

Santander, 4 de julio de 2018.
El director general de Medio Ambiente,
Miguel Ángel Palacio García.

RELACIÓN DE TITULARES, BIENES Y DERECHOS AFECTADOS CORRESPONDIENTES AL: "PROYECTO DE CONEXIÓN DEL PUNTO DE VERTIDO DE BAREYO CON EL BOMBEO DE MERUELO (CHC)".

TÉRMINO MUNICIPAL: MERUELO

Nº FINCA	POL.	PARC.	CALIF. CATASTRAL	TITULARES	Definitiva	Servid. Acueducto	Temporal
7	3	3	PRADOS O PRADERAS	HEREDEROS DE.DÑA. BLANCA ORTÍZ SETIÉN	0	204,69	420,29

2018/6658

6.SUBVENCIONES Y AYUDAS

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL

CVE-2018-6720 *Resolución sobre los criterios de admisibilidad de las ayudas acogidas a la Orden MED/28/2017, de 27 de junio, para servicios de asesoramiento.*

En el marco de las ayudas para la prestación de servicios de asesoramiento en gestión técnico-económica reguladas en la Orden MED/28/2017, de 27 de junio, una vez consultadas las entidades asociativas agrarias, se resuelve que serán de aplicación los criterios contemplados en el anexo I, con las particularidades siguientes:

1. El precio máximo del litro de leche de vaca admisible es de 0.5 €/litro, aunque podrían aceptarse, previo aviso y constatación, las excepciones de explotaciones que por su singularidad pudieran superar dicho precio (ecológicas, venta directa en la explotación, u otros casos especiales).

2. En ovino caprino, por ser habitual el tener un rebaño mixto y estar agrupadas las dos actividades bajo el mismo código OTE (Anexo IV de la Orden MED 28/2017), se podrán sumar las UTA correspondientes a ambas actividades como si fueran una sola.

3. En el caso de explotaciones de cría de novillas (leche o carne), se asignará dicha actividad a la aptitud productiva correspondiente, imputándose las UTA manualmente en la aplicación, mediante la equivalencia en vacas de las UGM correspondientes a las terneras y novillas, y utilizando ésta con la ratio usado por la aplicación informática para asignar las UTA en función del número de vacas. Debe alcanzarse el número mínimo de UTA exigido para la actividad productiva en la que se enmarca. Además, se entregará la información correspondiente a las explotaciones con esta actividad en un fichero GEA diferenciado del resto.

4. Se considerará el equino como un caso especial, asignándose las UTA manualmente mediante la aplicación de las equivalencias de UGM aplicadas para el vacuno de carne. Se justificarán en listado independiente y señalando su especificidad, como en el caso de la cría.

5. Las explotaciones de tipo mixto (diversas actividades) no se consideran admisibles, salvo en el caso de explotaciones con ovino, caprino y otros herbívoros, que tienen un código OTE propio, y se considerará sólo la actividad principal siempre que ésta alcance la dimensión mínima para ser admisible como explotación profesional, requerida en los criterios para dicha actividad.

6. Se darán valores homogéneos a diferentes ratios (mano de obra familiar, ganado, equivalencias en UGM, años de amortización y valor residual), por parte de todas las entidades participantes en el programa de gestión técnico económica de explotaciones, según los valores fijados en el anexo I.

Santander, 9 de julio de 2018.

El director general de Ganadería y Desarrollo Rural,
Miguel Ángel Cuevas Cosío.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO I

CRITERIOS Y VALORES DE VERIFICABILIDAD A APLICAR
EN LA ORDEN MED/28/2017

ACTIVIDAD GANADERA	INDICADORES	VALORES UMBRALES 2018
VACUNO DE LECHE	UTA (UTA ⇔ 29 vacas de leche)	$x \geq 0,5$
	CARGA GANADERA	$18 > x > 0,0$ vaca/ha SAU
	PARTOS/VACA y AÑO	$1,8 \geq x \geq 0,25$
	PRODUCCIÓN LECHE	$x \geq 2000$ litros/vaca
	COSTE ALIMENTACIÓN	$40 \geq x \geq 5$ €/100 litros
	PRECIO LITRO LECHE	$0,5 \geq x \geq 0,15$ €
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/VACA	$2.000 \geq x \geq -1.000$ €
VACUNO DE CARNE	UTA (UTA ⇔ 76 vacas de carne)	$\geq 0,3$
	TERNEROS NACIDOS VIVOS/VACA	$1.8 \geq x \geq 0,2$
	CONCENTRADO/VACA	< 6.000 kg
	COSTE ALIMENTACIÓN	≤ 1.500 €/vaca
	% VENTA TERNEROS/ PRODUCTO BRUTO	$< 100\%$
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/VACA	$2.000 \geq x \geq -1.000$ €
OVINO DE LECHE	UTA	$\geq 0,15$ ⁽¹⁾
	PARTOS/OVEJA AÑO	$2 \geq x \geq 0,5$ ⁽²⁾
	PRODUCCIÓN LECHE	≥ 80 litros/oveja
	COSTE ALIMENTACIÓN	$40 \geq x \geq 5$ €/100 litros
	PRECIO LITRO LECHE	$1 \geq x \geq 0,5$
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/OVEJA	$300 \geq x \geq -150$ € ⁽³⁾
OVINO DE CARNE	UTA	$\geq 0,15$ ⁽¹⁾
	PARTOS/OVEJA AÑO	$2 \geq x \geq 0,5$ ⁽²⁾
	PESO MEDIO cordero vendido	$5 \leq x < 30$ kg
	COSTE ALIMENTACIÓN	≤ 225 €/oveja ⁽³⁾
	PRECIO kg cordero vendido	$2,5 \leq x < 10$ €
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/OVEJA	$300 \geq x \geq -150$ € ⁽³⁾

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ACTIVIDAD GANADERA	INDICADORES	VALORES UMBRALES 2018
CAPRINO DE LECHE	UTA	$\geq 0,15$ ⁽¹⁾
	PARTOS/CABRA y AÑO	$2 \geq x \geq 0,5$ ⁽²⁾
	PRODUCCIÓN LECHE	≥ 200 litros/cabra
	COSTE ALIMENTACIÓN	$40 \geq x \geq 5$ €/100 litros
	PRECIO LITRO LECHE	$1 \geq x \geq 0,5$
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/CABRA	$300 \geq x \geq -150$ € ⁽³⁾
CAPRINO DE CARNE	UTA	$\geq 0,15$ ⁽¹⁾
	PARTOS/CABRA y AÑO	$2 \geq x \geq 0,5$ ⁽²⁾
	PESO MEDIO cabrito vendido	$5 \leq x < 30$ kg
	COSTE ALIMENTACIÓN	≤ 225 €/cabra ⁽³⁾
	PRECIO kg cabrito vendido	$2,5 \leq x < 10$ €
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/CABRA	$300 \geq x \geq -150$ € ⁽³⁾
EQUINO	UTA	$\geq 0,15$ ⁽¹⁾
	Nº DE YEGUAS	20
	POTROS NACIDOS VIVOS/ YEGUA	$2 \geq x \geq 0,2$
	COSTE ALIMENTACIÓN	≤ 1.500 €/yegua
	MARGEN NETO/UTA	$200.000 \geq x \geq -50.000$ €
	MARGEN NETO/YEGUA	$2.000 \geq x \geq -1.000$ €
RESTO DE ACTIVIDADES	Como son minoritarias en número se hace una inspección individualizada (conjunto de explotaciones según OTE), aplicando criterios basados en los estudios de márgenes económicos publicados por el CIFA, cuando los haya (arándanos, viñedo, etc.).	

⁽¹⁾ Se respetará el número de UTA asignados por la aplicación automáticamente, excepto en aquellas actividades autorizadas expresamente por el Servicio gestor, al detectar deficiencias en su cálculo, como la cría de novillas o el equino.

⁽²⁾ El intervalo entre partos teórico es de 213 días (146 gestación y 73 parto nueva cubrición) o 1,67 partos por oveja y año.

⁽³⁾ Se aplica la relación vacas leche-ovejas (1-0,15), dividido entre 6,67 ovejas-vaca leche.

UTA. EQUIVALENCIA Y VALOR

Ganado	Euros/Ud.
1 UTA	Trabajador ocupado a tiempo completo durante 240 jornadas al año (1920 horas/año). En caso de que el mismo operario trabaje más jornadas u horas al año, se seguirá considerando 1 UTA.
1 UTA familiar	Valor de referencia equivalente al 30% de la renta unitaria del trabajo.
1 UTA asalariada	El valor que fije su contrato.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

VALOR ECONÓMICO DEL GANADO

Ganado	Euros/Ud.
VACUNO LECHE	
Vaca leche con carta	1.040
Semental leche	1.040
Vaca leche sin carta	880
Novilla leche gestación con carta	1.360
Novilla leche gestación sin carta	1.040
Novilla leche vacía con carta	560
Novilla leche vacía sin carta	480
Terneritas leche (6 a 12 meses) con carta	560
Terneritas leche (6 a 12 meses) sin carta	480
Terneritas leche de 3 meses frisón	326
Terneros leche de 1 a 3 semanas frisón (Terneros sin destetar)	107
Terneros leche destetados <1 año	336
VACUNO CARNE	
Vacas de carne alta especialización cárnica con carta	1.440
Semental de carne alta especialización cárnica con carta	1.440
Novilla carne gestación con carta	1.440
Novilla carne vacía con carta	800
Vaca raza autóctona carne	1.040
Vaca raza mixta	800
Novilla carne gestación sin carta	960
Novilla carne vacía sin carta	640
Terneros pasteros sin destetar (hasta 4 meses)	250
Terneros de 4-6 meses (200-250kg) para engorde (terneros machos destetados y edad < 1 año)	480
Terneros cebados <12 meses	780
Machos mayores de 3 años y medio para engorde	1.360
OVINO LECHE	
Oveja de leche con cría	104
Oveja de leche sin cría	72
OVINO CARNE	
Oveja de carne con cría	88
Oveja de carne sin cría	56
GANADO CAPRINO	
Cabra granadina, murciana y otras razas selectas lecheras	144
Otras razas	72
CONEJOS	
Conejos machos reproductores	19,2
Conejos hembras reproductoras	16
Conejos grandes parentales	28
EQUINO	
Caballo semental	960
Yeguas	560
Potras más de 24 meses	400
ABEJAS (enjambre)	40

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

VIDA ÚTIL, VALOR RESIDUAL INVERSIONES Y CONSERVACIÓN-MANTENIMIENTO.

	Vida útil	Amortización anual	V. Residual (en su caso)	Conservación y mantenimiento
Construcciones	25	4%	4%	1.5%
Cercados y cortavientos	10	10%	10%	3%
Instalaciones de ordeño	10	10%	10%	3%
Tractores	10	10%	10%	3%
Maquinaria y aperos	10	10%	10%	3%
Remolques	10	10%	10%	3%

TABLA DE CONVERSIÓN DE ANIMALES A UNIDADES DE GANADO MAYOR

DESCRIPCIÓN	UGMs
Toros, vacas y otros animales de la especie bovina de más de 2 años. Équidos de más de 6 meses	1
Animales de la especie bovina de seis meses a dos años	0,6
Animales de la especie bovina de menos de seis meses	0,4
Ovinos	0,15
Caprinos	0,15
Cerdas de cría > 50 Kg	0,5
Otros animales de la especie porcina	0,3
Gallinas ponedoras	0,014
Pollos de carne	0,008
Otras aves de corral	0,03
Colmenas	0,2
Conejos y otros mamíferos reproductores	0,014

2018/6720

CVE-2018-6720

7. OTROS ANUNCIOS

7.1. URBANISMO

AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

CVE-2018-5819 *Concesión de licencia de primera ocupación de vivienda unifamiliar en Castillo, barrio Zoña, chalet 47.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.3 de la Ley 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Jurídico del Suelo de Cantabria, se hace público la concesión de licencia de primera ocupación de vivienda unifamiliar cuyos datos se consignan a continuación:

Fecha de la concesión: 31 de mayo de 2018.

Órgano: Junta de Gobierno Local.

Promotor: D. Francisco Fernández Ortiz.

Dirección de la licencia: Castillo, barrio Zoña, chalet 47.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento de Arnúero, de conformidad con los artículos 123 y 124 de Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cantabria 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. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Arnúero, 5 de junio de 2018.

El alcalde-presidente,

José Manuel Igual Ortiz.

2018/5819

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE RAMALES DE LA VICTORIA

CVE-2018-6656 *Concesión de licencia de primera ocupación en barrio La Quintana 22 de Gibaja.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.3 de la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se hace pública la concesión de la licencia de primera ocupación, cuyos datos se consignan a continuación:

Promotor: Jesús Antonio Revilla Ahedo en nombre de CANTO ENCARAMADO, S. L.

Descripción de la obra: Edificio destinado a alojamientos turísticos extra hoteleros.

Ubicación: Barrio La Quintana 22, 39809 Gibaja - Ramales de la Victoria.

Fecha de la concesión: 5 de julio de 2018.

Órgano: Alcaldía.

RECURSOS.- El acto administrativo a que se refiere esta licencia de primera ocupación pone fin a la vía administrativa, según establece el artículo 52.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que, con arreglo a la legislación vigente, contra el mismo se pueden interponer los siguientes recursos:

— Recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano de este Ayuntamiento que dictó el acto en el plazo de un mes a contar desde la presente notificación.

— O recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Santander o la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, según el objeto de los actos, conforme a lo dispuesto en el art. 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas y art. 46 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, respectivamente.

— Se hace saber que interpuesto el recurso potestativo de reposición, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo, hasta que sea expresamente resuelto o se haya producido desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto. No obstante podrá utilizar otros recursos si lo estima oportuno.

La interposición de cualquiera de los recursos a los que aquí se hace referencia, no paraliza la ejecutividad de la resolución.

Ramales de la Victoria, 5 de julio de 2018.

El alcalde,

César García García.

2018/6656

CVE-2018-6656

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE BEZANA

CVE-2018-6490 *Concesión de licencia de primera ocupación para vivienda unifamiliar aislada en calle Arnía 11-A, de Soto de la Marina. Expediente 41/755/2017.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 190.2 de la LOTRUSCA en su redacción dada por Ley 6/2010, de 30 de julio (BOC de 13 de agosto de 2010), se hace público la concesión de la licencia de primera ocupación de una vivienda unifamiliar aislada cuyos datos se consignan a continuación:

Fecha de la Concesión: 29 de junio de 2018.

Órgano: Resolución de la Alcaldía con la asistencia de la Junta de Gobierno Local.

Promotor: D. Alberto Gutiérrez Castro.

Dirección de la Licencia: Calle Arnía 11-A, en Soto de la Marina.

Régimen de Recursos: Contra la anterior Resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer:

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 inserción de este anuncio en el BOC.

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 aquél en el que dicho recurso deba entenderse presuntamente desestimado.

2.- Podrá interponer recurso contencioso-administrativo directamente ante el orden jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOC.

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

Santa Cruz de Bezana, 29 de junio de 2018.

El alcalde en funciones (ilegible).

2018/6490

CVE-2018-6490

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

7.2.MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2018-6731 *Notificación de resolución de la consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, de encargo a la Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA), de la ejecución del proyecto de obra denominado "revisión segunda fase del proyecto de regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco y vigilancia ambiental".*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 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 se publica la resolución de la consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, de encargo a la Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA), de la ejecución del proyecto de obra denominado "Revisión segunda fase del proyecto de regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco y vigilancia ambiental".

Dicho encargo entrará en vigor al día siguiente de la publicación del presente anuncio en el BOC.

Santander, 10 de julio de 2018.

La secretaria general de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,
Virginia Martínez Saiz.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

**RESOLUCIÓN DE ENCARGO A TRAGSA: REVISIÓN SEGUNDA FASE DEL PROYECTO DE
REGENERACIÓN AMBIENTAL Y PAISAJÍSTICA DEL ALTO DEL CUCO**

Dña. Eva Díaz Tezanos, Consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social del GOBIERNO DE CANTABRIA, autorizada para la celebración del presente Encargo a TRAGSA, S.A., como medio propio personificado y servicio técnico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la "EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE OBRA DENOMINADO REVISIÓN DE LA SEGUNDA FASE DEL PROYECTO DE REGENERACIÓN AMBIENTAL Y PAISAJÍSTICA DEL ALTO DEL CUCO Y VIGILANCIA AMBIENTAL" por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 31 de mayo de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.4 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 y en la disposición adicional segunda de la Ley de Cantabria 11/1999, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.

EXPONE

PRIMERO.- La Consejería de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Urbanismo, actualmente Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social del Gobierno de Cantabria, como órgano administrativo competente en materia de medio ambiente y de ordenación del territorio, firmó junto con el Ayuntamiento de Piélagos, MARTINSA FADESA y la SAREB un convenio de transacción judicial cuyo objeto es articular la colaboración entre el Gobierno de Cantabria, el Ayuntamiento de Piélagos y los propietarios de terrenos o edificaciones para la ejecución de las sentencias dictadas en el ámbito del sector del Alto del Cuco.

El Gobierno de Cantabria de conformidad con el convenio firmado se personará como colaborador de la Administración de Justicia, en los procedimientos en los que han recaído sentencias que afectan al ámbito del Sector 2 del suelo urbanizable programado del PGOU de Piélagos de 1993, Alto del Cuco y llevará a cabo a través de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social la ejecución de las obras necesarias para la demolición de las viviendas.

Con posterioridad, en Adenda al Plan para ejecución de sentencias que llevan aparejadas órdenes de demolición, suscrita por el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Piélagos, se indica lo siguiente:

"La Administración que ha de asumir las actuaciones de demolición y regeneración ambiental en cumplimiento de los pronunciamientos judiciales es la municipal. Siendo eso así, sin embargo, la intervención de la Administración autonómica parece necesaria para proporcionar el imprescindible auxilio administrativo en las labores de demolición y regeneración que se han de acometer, asumiendo, previa la suscripción del oportuno instrumento convencional, la iniciativa de estas tareas con el fin de conseguir una pronta satisfacción del fallo judicial..."

Por ello, con el objeto de articular el reparto de obligaciones entre ambas administraciones, el 20 de julio de 2016, el Gobierno de Cantabria y el Ayuntamiento de Piélagos formalizaron el *Convenio con el fin de proceder a regular las obligaciones de hacer y liquidaciones de deuda que se deriven de la ejecución de las sentencias que anulan el Plan Parcial del sector 2 "Alto del cuco" en Piélagos y ordenan la demolición de determinadas edificaciones de dicho sector cuyas licencias urbanísticas fueron anuladas.*

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En la cláusula segunda (obligaciones de las partes), apartado A) el Gobierno de Cantabria asume entre otras la siguiente obligación:

"Ejecutar la obra de demolición y restauración ambiental de las edificaciones ubicadas en el Sector Alto del Cuco de Piélagos, cuyas licencias urbanísticas han sido anuladas por sentencia Judicial.

La obra se llevará a cabo en dos fases, según el "Proyecto de Regeneración Ambiental y Paisajística de la ladera sur del Alto del Cuco, en Piélagos, Cantabria", redactado en junio de 2014 por URBEM.

La primera fase consiste en las obras de demolición, según Separata del citado proyecto, elaborado por el mismo equipo en septiembre de 2015.

La segunda fase, de regeneración ambiental, se realizará una vez concluida la primera, siguiendo el proyecto arriba mencionado".

En ejecución del convenio, durante los ejercicios 2016 y 2017 se ejecutó la primera fase de demolición mediante un encargo a medio propio denominado "EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE DEMOLICIÓN DE LAS EDIFICACIONES EN EL SECTOR 2 DEL PLAN PARCIAL DENOMINADO "ALTO DE CUCO" (T.M. PIÉLAGOS), DERIVADAS DEL CONVENIO ENTRE EL GOBIERNO DE CANTABRIA Y EL AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS SUSCRITO EL 20 DE JULIO DE 2016" a través de la EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A.; S.M.E.; M.P. (en acrónimo TRAGSA), como servicio técnico y medio instrumental propio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, tiene interés por impulsar la ejecución de las obras correspondientes a la fase de restauración ambiental, la cual comprende los trabajos pendientes de ejecutar (reconstrucción de la morfología de la ladera, así como la intervención ambiental y paisajística de la misma, desarrollados en la Revisión de la 2ª Fase del Proyecto de regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco).

SEGUNDO.- La figura jurídica del encargo de un poder adjudicador a un medio propio personificado se regula en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP), por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 y en el artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, 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, establece en su artículo 46 el contenido mínimo y los requisitos exigidos para los instrumentos de formalización de las encomiendas de gestión.

En cuanto al medio propio al que se encomienda, el régimen jurídico de TRAGSA, se encuentra regulado en la disposición adicional vigésimo cuarta de la LCSP, y en el Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales. De conformidad con esta normativa TRAGSA y sus filiales tienen la consideración de medios propios personificados y servicios técnicos de distintas administraciones públicas, entre ellas, de las de las Comunidades Autónomas, estando obligadas a realizar, con carácter exclusivo, los trabajos que estos les encomienden en las materias señaladas en los apartados 4 y 5 de

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

la citada disposición adicional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo los apartados 2.d).2º (entrada en vigor el 9 de septiembre de 2018), 4.a) y 4.b) del artículo 32.

Con base en lo anterior, el contenido de este encargo es de obligado cumplimiento, con carácter exclusivo, puesto que constituyéndose el mismo sobre una obra de regeneración ambiental, se considera subsumido dicho trabajo entre las funciones descritas en el apartado 4.a) de la disposición adicional vigésimo cuarta de la LCSP:

"a) La realización de todo tipo de actuaciones, obras, trabajos y prestación de servicios agrícolas, ganaderos, forestales, de desarrollo rural, de conservación y protección del medio natural y medioambiental, de acuicultura y de pesca, así como los necesarios para el mejor uso y gestión de los recursos naturales. Igualmente podrán llevar a cabo la realización de todo tipo de actuaciones para la mejora de los servicios y recursos públicos, siempre y cuando no implique el ejercicio de autoridad inherente a los poderes públicos incluida la ejecución de obras de conservación o enriquecimiento del Patrimonio Histórico Español en el medio rural, al amparo de lo establecido en el artículo 68 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español".

En cuanto al cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 32, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.4.a), la Comunidad Autónoma de Cantabria, al igual que el resto de Comunidades Autónomas tiene una participación en el capital social de TRAGSA del 0,0034%, siendo el capital social íntegramente de titularidad pública. En este sentido, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria ejerce sobre TRAGSA un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios.

A mayor abundamiento, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, asimismo, resulta de aplicación la disposición adicional segunda de la Ley de Cantabria 11/1999, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, que establece que TRAGSA y sus filiales se configuran como medio propio e interno de la Comunidad de Cantabria, donde los trabajos establecidos dentro de su objeto social, tienen carácter de obligatorio, y se realizan por orden de la Administración, ajustándose a los procedimientos previstos para los realizados directamente por la Administración por sus propios medios, correspondiente al Titular de cada Consejería, la encomienda de los trabajos, mediante resolución, sin perjuicio de la autorización de la encomienda por el Consejo de Gobierno por la legislación vigente en atención a la cuantía de la encomienda.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.4.b), el Grupo TRAGSA certifica que más del 80% de las actividades de TRAGSA se realizaron en el ejercicio de los cometidos que le fueron confiados por los poderes adjudicadores de los que es medio propio instrumental y servicio técnico.

Por todo lo anterior, se considera que se cumplen todos los extremos mencionados en el apartado 2 de la disposición adicional vigésimo cuarta de la LCSP.

Con base en lo anteriormente expuesto, de acuerdo con la memoria emitida por el Director General de Urbanismo el 25 de mayo de 2018, constando en el presente expediente Informe favorable de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, y habiendo sido fiscalizado favorablemente de conformidad con el artículo 140 de la Ley de Cantabria, 19/2006, de Finanzas de Cantabria, en uso de las atribuciones conferidas por la disposición adicional segunda de la Ley de Cantabria 11/1999, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas ,

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

RESUELVO

PRIMERO.- Encargar a la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima (TRAGSA) (A28476208), la "EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE OBRA DENOMINADO REVISIÓN DE LA SEGUNDA FASE DEL PROYECTO DE REGENERACIÓN AMBIENTAL Y PAISAJÍSTICA DEL ALTO DEL CUCO Y VIGILANCIA AMBIENTAL", como medio propio personificado y servicio técnico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siguiendo el orden de los trabajos que el proyecto completo describe.

SEGUNDO.- Autorizar y disponer un gasto a favor de TRAGSA (A28476208) por importe de UN MILLÓN NOVECIENTOS VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHO EUROS Y CINCUENTA CÉNTIMOS (1.927.508,50 €).

El gasto se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 03.00.451M.610.22: Fondo de Derribos, de los Presupuestos de Cantabria de los ejercicios 2018, 2019 y 2020 de acuerdo con el expediente plurianual 2016/UMAP/5 (2016/152) conforme a la siguiente distribución de anualidades:

Aplicación presupuestaria	Anualidad	Importe (€)
03.00.451M.610.22	2018	953.924,92
	2019	966.072,18
	Obra	791.526,99
	Certificación final	174.545,19
	2020	7.511,40
	TOTAL	1.927.508,50

El presente encargo se regirá por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

El presente encargo a TRAGSA tiene naturaleza instrumental y no contractual, por lo que, a todos los efectos se constituye mediante esta resolución una relación de carácter interno, dependiente y subordinado. Este encargo, se configura, por tanto, como una orden de ejecución que se ha de llevar a cabo conforme a las instrucciones que fija unilateralmente la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social. TRAGSA no es un tercero en esta relación, sino que actúa como medio propio personificado de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La actuación deberá ser realizada, asimismo, en coordinación con el Ayuntamiento de Piélagos y la Dirección General de Urbanismo.

SEGUNDA.- OBJETO DEL ENCARGO

Los trabajos a ejecutar se corresponderán exactamente con el proyecto denominado: "Revisión de la Segunda fase del proyecto de regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco".

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Una vez ejecutadas las demoliciones, y tras revisar y redefinir el proyecto original en base a criterios de eficiencia, optimización de recursos, intervención con máxima naturalización, control de especies invasoras, etc., se acomete la segunda fase de la regeneración ambiental y paisajística del Alto del Cuco, la cual pretende establecer una cubierta vegetal estable y autosuficiente que desarrolle las siguientes funciones:

- Recuperación del ecosistema y funcionalidad ecológica.
- Recuperación paisajística y función estética.
- Estabilización y protección del suelo.
- Ecotonalidad o función de integración entre espacios naturales y urbanos.

El ámbito de la actuación comprende la casi totalidad del antiguo sector el Alto del Cuco.

El Proyecto parte de una topografía de inicio que es el resultado de la primera intervención, en la que se ha producido ya una modificación de rasante en la franja inferior que apenas requiere nueva intervención.

Un primer paso es la regeneración topográfica de la ladera, que alcanzará la práctica totalidad del antiguo sector, excepto las cotas más elevadas en las que no se ha alterado la topografía original. La actuación persigue la restauración de la ladera buscando una morfología similar a la general del monte Tolío, dentro de unos parámetros de viabilidad económica que implican la búsqueda de una compensación de tierras que evite costosos préstamos exteriores. El movimiento de tierras se concentra en la franja central entre las cotas 70 y 110. La solución adoptada arroja el siguiente resultado de comparación entre las superficies actual y propuesta:

- Volumen de desmonte: 125.750 m³
- Volumen de terraplén: 124.500 m³
- Excedente de tierras: 1.250 m³

Este primer paso incluye también actuaciones previas como demolición de muros ecológicos, pavimentos y Acerados, y otras adicionales y complementarias como elementos de drenaje y pequeños sostenimientos. Se contempla asimismo la ejecución de una senda peatonal a través del espacio regenerado, la cual va a permitir conectar con la red de sendas existentes, accediendo de este modo al recorrido paisajístico y cultural, a modo de circuito, por los hitos patrimoniales de la Picota y el Monte Tolío, y a los puntos significados por su ubicación y grado de emisión de visuales, con el objetivo general de ampliar la oferta turístico-cultural de la zona costera de Cantabria y la divulgación y concienciación ambiental a partir de la puesta en valor de los elementos paisajísticos y culturales del monte Tolío.

El paso siguiente será la regeneración ambiental, concebida como una actuación a modo de semillero o ejemplo, para que posteriores actuaciones, fuera ya del ámbito del Proyecto, desarrolladas desde iniciativas municipales, de voluntariado, etc., continúen con el proceso que se iniciará con el proyecto. Esta regeneración se plantea de forma graduada en función niveles o zonas: Zona superior de las laderas del Alto del Cuco; zona o banda intermedia en la ladera, comprendida entre las cotas 110 y 70; y zona sur, por debajo de la cota 70 hasta el límite con el suelo urbano ya existente. Resumidamente, la regeneración edafológica de la ladera contempla: enmiendas orgánicas; adición de arcilla expandida; y la incorporación de tierra vegetal. La revegetación por su parte incluye hidrosiembras, plantación selectiva y parcial de especies arbóreas, arbustivas, lianas y herbáceas, en función de sus condiciones de situación, orientación, significación visual, etc.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Finalmente, se realizarán labores de vigilancia ambiental durante un año, una vez recibida la obra.

Todos los trabajos incluidos en la presente propuesta serán realizados por la Administración a través de la Sociedad Estatal Empresa de Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA) encontrándose incluidos entre los que ésta tiene marcados como objeto social.

TERCERA.- RESPONSABLE DEL ENCARGO Y ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO DE EJECUCIÓN

TRAGSA designará un interlocutor responsable a los efectos de cualquier gestión relacionada con el desarrollo de los trabajos encomendados y lo notificará a la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social.

Por parte de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social el responsable del seguimiento del encargo será la Dirección General de Urbanismo.

CUARTA.- RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO

La retribución máxima a satisfacer a TRAGSA por la ejecución del encargo asciende a la cantidad de UN MILLÓN NOVECIENTOS VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHO EUROS Y CINCUENTA CÉNTIMOS (1.927.508,50 €). Que se desglosa en los siguientes conceptos:

- El importe total del proyecto de Ejecución por la Administración a través de la Sociedad Estatal Empresa de Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA) asciende a la cantidad de UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS VEINTINUEVE EUROS Y QUINCE CÉNTIMOS (1.752.929,15 euros), que a su vez se desglosan:
 - 1.745.451,92 euros corresponden a la ejecución de la obra, que se ejecutará en los ejercicios 2018 y 2019. Estando previsto el inicio de las obras durante el mes de julio, se prevé certificar 953.924,92 euros en el ejercicio 2018 y los 791.526,99 euros en el ejercicio 2019.
 - 7.511,40 euros corresponden a la vigilancia ambiental que TRAGSA realizará durante el año posterior a la finalización de la obra, por lo que se prevé su pago en el ejercicio 2020.
- Además, al tratarse de la encomienda de una obra, que afecta a dos ejercicios presupuestarios, de conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales, se deberá retener adicionalmente un 10%, (174.545,19 euros) para el pago de la certificación final en el ejercicio en que se prevea la finalización de la obra:

"En las encomiendas de gestión cuyo objeto sea la ejecución de obras, se liquidarán a TRAGSA los excesos de obra ejecutada, sin necesidad de que se haya tramitado una modificación de la encomienda, cuando las variaciones consistan en el número de unidades realmente ejecutadas sobre las previstas en las mediciones del proyecto, siempre que no representen un incremento del gasto superior al 10 por ciento del importe inicial de la encomienda,

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Impuesto sobre el Valor Añadido excluido. En caso de que se produjeran estas variaciones, se recogerán y abonarán en la certificación final, con cargo a una retención adicional de crédito del 10 por ciento del importe de la encomienda que se efectuará en el momento en que ésta se realice. Esta retención se aplicará al ejercicio en que finalice el plazo fijado en la encomienda para la terminación de la obra o al siguiente, según el momento en que se prevea realizar el pago de la certificación final".

El presupuesto se ha establecido de conformidad con las tarifas aprobadas por Acuerdo de la Comisión para la determinación de tarifas de TRAGSA, publicadas por *Resolución de 12 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión para la determinación de las tarifas de TRAGSA, por el que se actualizan los precios simples de las Tarifas 2015 y se revisan los coeficientes para la actualización de los precios simples en actuaciones no sujetas a impuestos y por el que se adapta a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (BOE nº 92 del 16 de abril de 2018).*

El presente encargo no se encuentra sujeto a IVA, en virtud de lo establecido en la disposición final décima de la Ley de Contratos del Sector Público (en vigor desde el 9 de noviembre de 2017 en virtud de su disposición final decimosexta, párrafo segundo), cuyo tenor literal se reproduce a continuación:

"Uno. Se modifica el número 8.º del artículo 7, que queda redactado de la siguiente forma:

[...] C) No estarán sujetos al Impuesto los servicios prestados en virtud de los encargos ejecutados por los entes, organismos y entidades del sector público que ostenten, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Contratos del Sector Público, la condición de medio propio personificado del poder adjudicador que haya ordenado el encargo, en los términos establecidos en el referido artículo 32".

QUINTA.- ABONO DE LOS TRABAJOS

El abono de los trabajos efectuados se realizará mediante certificación mensual emitida por la Dirección de obra durante la fase de ejecución de la obra, a mes vencido, calculada aplicando a las mediciones de las unidades de obra ejecutadas los precios unitarios aprobados, ajustándose a los costes fijados, contra la presentación de la factura por TRAGSA, S.A. que deberá de reunir los requisitos establecidos en el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, aprobado por el Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre.

Con motivo de la entrada en vigor de la Orden HAC/50/24, de 17 de noviembre de 2014, por la que se regula el Registro Contable de facturas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria de 28 de noviembre de 2014, los códigos DIR a incluir en la factura serán los siguientes:

- Órgano gestor: A06019138
- Unidad Tramitadora: A06004168
- Oficina contable: A06004135.

La segunda fase del encargo, consistente en la vigilancia ambiental se abonará en un único pago una vez vencidos los doce meses que comprende.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

SEXTA.- SUBCONTRATACIÓN

Tragsa podrá requerir la colaboración de empresarios particulares en los términos de la Ley de Contratos del Sector Público, sin que el importe de dicha colaboración pueda ser igual o superior al 50 por ciento del importe total del proyecto.

El importe aprobado en el presupuesto de las unidades o partes de las mismas que sean objeto de subcontratación por TRAGSA o su filial TRAGSATEC, se sustituirá en las certificaciones, por el precio en que hayan sido adjudicadas incrementado en el coeficiente de actualización de los precios simples, por estar este encargo exento de IVA (1,0718, TRAGSA en territorio nacional aprobado mediante *Resolución de 12 de abril de 2018*). La repercusión de dichos importes en las certificaciones se aplicará, en todo caso, con el límite máximo resultante de las tarifas aplicadas en el presupuesto aprobado a las unidades de obra subcontratadas. Este mismo mecanismo de repercusión de las bajas en licitación al importe del encargo será aplicado en el caso de la adquisición de suministros.

SÉPTIMA.- PLAZO DE VIGENCIA Y ENTRADA EN VIGOR

De conformidad con el artículo 46 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, resulta necesario, para la efectividad de la encomienda, que el instrumento de formalización de la misma se publique en el Boletín Oficial de Cantabria. Por tanto, el encargo entrará en vigor el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

En el plazo máximo de un mes desde dicha fecha se realizará el acto de comprobación y replanteo, que marcará el inicio de ejecución de la fase de obras.

Se considera un plazo de ejecución de VEINTICUATRO (24) MESES, los DOCE (12) primeros correspondientes a la ejecución de las obras, y los DOCE (12) restantes correspondientes a las labores de vigilancia ambiental.

El encargo dejará de tener vigencia una vez concluidos los doce meses de vigilancia ambiental consecutivos a la fecha en la que se efectúe la recepción de la obra.

El presente encargo podrá finalizar anticipadamente por razones de interés público, mediante resolución de la Consejera, sin perjuicio de la continuidad de aquellas actuaciones que se encontraran en ejecución en el momento de la resolución.

Con anterioridad a la fecha de terminación del plazo de vigencia del encargo el Gobierno de Cantabria, podrá acordar modificaciones sobre el contenido del encargo, pudiendo prorrogar su vigencia como máximo doce meses adicionales.

OCTAVA.- RÉGIMEN EN CASO DE DISCREPANCIAS

Las controversias que pudieran plantearse sobre la interpretación y ejecución del presente encargo serán resueltas de forma ejecutiva por la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social y se comunicarán a TRAGSA teniendo las mismas, consideración de orden de ejecución del presente encargo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En todo lo no previsto se aplicará, análogamente, lo dispuesto en la normativa de contratación pública para resolver las dudas y lagunas que surjan con relación a las incidencias de carácter técnico que se planteen en la ejecución del encargo. En ningún caso serán de aplicación los aspectos que, por su propia naturaleza, sean incompatibles con el carácter instrumental de la relación.

De conformidad con los artículos 44 y siguientes de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, el presente encargo será susceptible de recurso especial en materia de contratación mediante escrito que deberá presentarse en el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se haya publicado en el perfil de contratante. El escrito de interposición podrá presentarse en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, podrá presentarse en el registro del órgano de contratación o en el del órgano competente para la resolución del recurso (Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales), en su sede electrónica (actualmente, la sede electrónica del TARCR se aloja en la dirección web <https://sedeminhap.gob.es/es-ES/Sedes/TACRC/Paginas/Default.aspx>).

En Santander a 5 de julio de 2018.

La consejera de Universidades e Investigación,
Medio Ambiente y Política Social,

Eva Díaz Tezanos.

2018/6731

CVE-2018-6731

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-6728 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Columbian Carbon Spain S.L., para el periodo 2016-2018.*

Código 39002392011998.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Columbian Carbon Spain, S. L., para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018, suscrito con fecha 19 de junio 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 de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 10 de julio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ÍNDICE

PÁGINAS

TÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1	Ámbito personal	6
Artículo 2	Ámbito temporal	7
Artículo 3	Vinculación a la totalidad	7
Artículo 4	Compensación y absorción	7
Artículo 5	Garantía personal	7
Artículo 6	Integridad del Convenio	7

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7	Organización del trabajo	8
------------	--------------------------------	---

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8	Clasificación profesional	9
Artículo 9	Grupos profesionales	9
Artículo 10	Niveles retributivos	12
Artículo 11	Garantías profesionales	14
Artículo 12	Promoción y desarrollo profesional	15

TÍTULO IV PROVISIÓN DE VACANTES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13	Vacantes	17
Artículo 14	Período de prueba	17
Artículo 15	Incompatibilidades	18
Artículo 16	Ceses	18
Artículo 17	Movilidad funcional	18
Artículo 18	Trabajos de grupo profesional de distinto nivel básico	19
Artículo 19	Personal fuera de estructura	20

TÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 20	Formación	23
Artículo 21	Participación de la representación sindical	23
Artículo 22	Asistencia a cursos y planes de formación	24

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

TÍTULO VI JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 23 Jornada de trabajo	26
Artículo 24 Horario	26
Artículo 25 Vacaciones	30
Artículo 26 Horas extraordinarias	31

TÍTULO VII LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27 Licencias	33
Artículo 28 Excedencias	34

TÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29 Principios generales	36
Artículo 29 Bis Prevención de Riesgos Laborales	39
Artículo 30 Delegados de Prevención	40
Artículo 31 Comité de Seguridad y Salud	41
Artículo 32 Formación en materia de Prevención	42
Artículo 33 Consulta y Participación	43
Artículo 34 Protecciones	43
Artículo 35 Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral	44
Artículo 36 Plan de actuación en caso de emergencia	45

**TÍTULO IX DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS
DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Artículo 37 Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa	46
Artículo 38 Funciones del Comité de Empresa	47
Artículo 39 Secciones sindicales	49
Artículo 40 Delegaciones Sindicales.....	49
Artículo 41 Cuota sindical	51
Artículo 42 Asambleas en horas de trabajo	51

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

TÍTULO X BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 43	Subvención comidas	52
Artículo 44	Transporte	52
Artículo 45	Ropa de trabajo	53
Artículo 46	Ayuda discapacidad	53
Artículo 47	Enfermedades o terapias no reconocidas por la Seguridad Social	53
Artículo 48	Fondo social	54
Artículo 49	Grupo de Empresa	54
Artículo 50	Seguro de vida y accidentes y seguro médico	55
Artículo 51	Complemento por I.T.	55

TÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52	Facultad disciplinaria	56
Artículo 53	Graduación de faltas	56
Artículo 54	Faltas leves	57
Artículo 55	Faltas graves	57
Artículo 56	Faltas muy graves	58
Artículo 57	Sanciones	60
Artículo 58	Prescripción	60

TÍTULO XII SALARIO

Artículo 59	Sueldo base.....	61
Artículo 60	Complemento de antigüedad.....	61
Artículo 61	Complemento de puesto de trabajo	61
Artículo 62	Complementos por trabajos excepcionales	62
Artículo 63	Horas extraordinarias	63
Artículo 64	Complementos de vencimiento periódico superior al mes	63
Artículo 65	Incremento y revisión salarial	63
Artículo 66	Pago de salarios	64
Artículo 67	Anticipos y préstamos	64
Artículo 68	Régimen económico de los contratos en prácticas.....	64

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PÁGINAS

**TÍTULO XIII COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN
Y COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN
Y SEGUIMIENTO**

Artículo 69	Comisión de seguimiento e interpretación.....	65
Artículo 70	Comisión paritaria de información y seguimiento de la gestión.....	66
Artículo 71	Funciones de la comisión paritaria de información y seguimiento	66
Artículo 72	Reuniones de la comisión paritaria de información..... y seguimiento	67

TÍTULO XIV SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 73	68
Artículo 74	68
Artículo 75	69
Artículo 76	69

TÍTULO XV PLAN DE JUBILACION PARCIAL

Artículo 77	Plan de jubilación parcial	71
-------------	----------------------------	----

TÍTULO XVI CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 78	Contratos temporales	71
-------------	----------------------	----

DISPOSICIONES ADICIONALES O TRANSITORIAS72

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

	<u>PÁGINAS</u>
ANEXO I SALARIO BASE.....	73
ANEXO III PLUSES.....	74
ANEXO IV PLUSES POR NIVELES.....	75
ANEXO V P.A.C.E.....	76
ANEXO VI RETEN.....	77
ANEXO VII NORMA INTERNA ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	80
ANEXO VII-I INCENTIVOS A LA FORMACIÓN PARA ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	87
ANEXO VII-II TRATAMIENTO ECONÓMICO ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL.....	89
ANEXO VII-III PROCEDIMIENTOS PARA ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y DE PROMOCIÓN.....	91
ANEXO VIII ACUERDO COLECTIVO DE JUBILACIÓN PARCIAL.....	100
ANEXO IX REGULACIÓN JORNADA PERSONAL MANTENIMIENTO.....	107

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TITULO I

CONDICIONES GENERALES

Preámbulo.- Determinación de las partes

Son partes signatarias del presente convenio, la representación de la empresa Columbian Carbon Spain SL y el Comité de empresa de esta.

Artículo 1 ÁMBITO PERSONAL

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a toda la plantilla de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., que esté prestando sus servicios en el centro de trabajo sito en Gajano, Carretera General Gajano s/n, a la fecha de su entrada en vigor, o que se contraten en el referido centro de trabajo durante la vigencia del mismo, excepto el personal que expresamente regule sus condiciones de trabajo mediante contrato individual al margen del presente Convenio Colectivo.
2. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo, con efectos 1 de Enero del año siguiente, en el que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:
 - a) Se le fijará el Nivel Básico y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determine para su grupo profesional y régimen de trabajo.
 - b) En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario establecido en su contrato individual y el resultante del apartado anterior, se le asignaría el nivel de desarrollo de su grupo profesional ajustado por defecto al total de su retribución. En el supuesto de que su retribución total supere el nivel de desarrollo asignado de su Grupo Profesional más los complementos que le correspondan, se constituiría un complemento "ad personam" por la cuantía de dicha diferencia, absorbible con futuros cambios a nivel de desarrollo superior.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 2 ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2016, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Marzo del 2018, salvo los Artículos o Anexos en los que expresamente se establezca otra vigencia.

Artículo 3 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. La anulación por la jurisdicción competente de cualquiera de los artículos que se enumeran a continuación, determinará la nulidad radical de la totalidad del Convenio:

TÍTULO III	Artículos 8 al 12, ambos inclusive.
TÍTULO VI	Artículos 23, 24, 25 y 26.
TÍTULO XII	Artículos 59 al 68, ambos inclusive.

Artículo 4 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o que se dicte en el futuro.

Artículo 5 GARANTÍA PERSONAL

Aquellas personas que tuvieran condiciones especiales de trabajo y económicas establecidas con anterioridad a este Convenio, le serán respetadas, manteniéndose con carácter estrictamente personal, siempre que examinadas en su conjunto fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio.

Artículo 6 INTEGRIDAD DEL CONVENIO

Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del Convenio Colectivo no se llevará a cabo modificación del texto articulado, salvo por acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio. En caso de duda interpretativa de algún aspecto del Convenio, se trasladará a la Comisión de Seguimiento.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- 1.-La organización del trabajo, dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de la Empresa. La Dirección informará y oír a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, y a las Delegaciones Sindicales legalmente reconocidas en la empresa, en aquellos temas de organización que por su importancia afecten a los intereses generales o al desarrollo profesional de la plantilla, siendo comunicadas las decisiones antes de que se adopten a la vez de publicarse con carácter general.
- 2.-La organización del trabajo en COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. está basada en el proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aun cuando eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor y otras.
- 3.-Se informará al Comité de Empresa y a las Delegaciones Sindicales, con reconocimiento legal en la Empresa, de aquellas decisiones que vinculan el futuro de la Compañía y puedan influir substancialmente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan en sus distintas fases. Esta información, siempre que la índole de la decisión lo permita, se facilitará con antelación suficiente para que la representación de la plantilla pueda emitir informe.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 1.-El personal afectado por el presente Convenio, en atención a su Titulación y/o a sus aptitudes profesionales, así como al contenido general de la prestación, se clasificarán en grupos profesionales.
- 2.-Cada persona deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su Grupo Profesional. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, realizarán entonces los trabajos que se les asignen, siempre de acuerdo a su formación, experiencia y Grupo Profesional.
- 3.-Excepcionalmente, en casos de emergencia, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.
- 4.-Es deber básico de todas las personas, cumplir con las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuir a la mejora de la productividad, así como observar las medidas de seguridad, higiene y medio ambiente e igualdad y los procedimientos de calidad que se adopten.

Artículo 9 GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales que se establecen en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación son:

- * Personal Técnico Superior.
- * Personal Técnico Medio.
- * Mandos Intermedios.
- * Personal Administrativo.
- * Personal con Especialización Técnica.
- * Personal Oficial con cualificación.
- * Personal Subalterno / Personal Operario.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

*** Personal Técnico Superior:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título Académico de Licenciatura Superior o nivel de conocimientos equivalente a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

*** Personal Técnico Medio:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título Académico de Diplomatura Universitaria o nivel de conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Desempeña funciones con mando o sin él, propias de su titulación y experiencia.

*** Mandos Intermedios:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando su trabajo, y realizando asimismo funciones y tareas propias de su formación y experiencia.

*** Personal con Especialización Técnica**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter técnico

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

(en oficinas técnicas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión.

*** Personal de Administración:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Bachiller (antiguo BUP), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II), o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Con o sin mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, realiza funciones de carácter administrativo (en oficinas, laboratorios, instalaciones productivas, etc.), realizando trabajos con una cierta supervisión, y pudiendo a su vez ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

*** Personal Oficial con Cualificación:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Ciclo Formativo Medio (antiguo FP I), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa o en oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer, en niveles de desarrollo, supervisión sobre el trabajo de otras personas.

*** Personal Subalterno / Personal Operario:**

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de Ciclo Formativo Medio (antiguo FP I), Ciclo Formativo Superior (antiguo FP II) o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección, entendiéndose como tales, aquellos expedidos por organismos o entidades oficialmente reconocidas, así como, un nivel mínimo de experiencia.

Contenido de la Prestación: Realiza funciones en tareas concretas y determinadas que exigen cierta práctica y especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o cualificación de las exigidas al personal oficial con cualificación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 10 NIVELES RETRIBUTIVOS

1.-Para cada grupo profesional se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella tres niveles en función del desempeño y desarrollo profesional:

1. **NIVEL DE ENTRADA:** Corresponde al nivel inferior de la banda retributiva. Se aplicará al personal de nuevo ingreso, que permanecerá en él durante los cinco primeros años de actividad laboral en la empresa.
2. **NIVEL BÁSICO:** Es el nivel retributivo fijado dentro de la banda de retribución para el desempeño normal de las funciones del Grupo Profesional con el grado de experiencia requerido. El nivel básico de cada grupo profesional es el mismo para todas las funciones integradas en él.
3. **NIVEL DE DESARROLLO:** Son los niveles superiores al nivel básico incluidos en la banda retributiva del Grupo Profesional, a los que se podrá acceder a través de acciones de desarrollo profesional.

Dentro de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes niveles de entrada, básicos y de desarrollo para cada uno de los Grupos Profesionales, cuyos valores para 2014 figuran en el Anexo I.

<u>GRUPOS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL ENTRADA</u>	<u>NIVEL BÁSICO</u>	<u>NIVEL DESARROLLO</u>
PERSONAL TÉCNICOS SUPERIOR	8	7	6 al 1
PERSONAL TÉCNICO MEDIO	9	8	7 al 3
MANDOS INTERMEDIOS	11	10	9 al 6
PERSONAL CON ESPECIALIZACION TÉCNICA	13	12	12 al 8
PERSONAL OFICIAL CUALIFICADO	13	12	12 al 8
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	13	12	12 al 8
PERSONAL SUBALTERNO Y OPERARIO	15	14	13 al 10

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-Desempeño del Grupo Profesional

Se entiende por desempeño del Grupo Profesional, el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de eficacia en los resultados, con que la persona que lo ocupa desarrolla las funciones asignadas al mismo.

Existirán los siguientes grados de desempeño:

* Desempeño normal del Grupo Profesional

El desarrollo normal del Grupo Profesional se alcanza cuando, a juicio de la Dirección, se cumplen los objetivos generales del puesto o área con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Se corresponde con los siguientes criterios:

- Conocimientos que aseguran la realización de las funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asunción de la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades asignadas.
- Favorecer el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área de trabajo.
- Desarrollo de las funciones requiriendo solamente una supervisión periódica por parte de su responsable superior
- En los supuestos de personal con mando, contribución a la formación de las personas que integran su unidad.

En el caso del personal de nuevo ingreso, el desempeño normal del Grupo Profesional se retribuirá con el nivel de entrada y, en su momento, tras adquirir una experiencia de cinco años, con el nivel básico.

* Desarrollo Profesional

Quien ocupe un determinado Grupo Profesional podrá alcanzar un desempeño superior del mismo, mediante una mayor formación y un nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

necesaria para desempeñar otras funciones del mismo o distinto grupo profesional, atendiendo a los siguientes criterios:

- Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, traducidos en un mejor desempeño, incrementando eficacia y productividad.
- Mayor contribución a los resultados de la unidad.
- Ampliación en la autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- Colaboración y contribución activamente en la formación del personal de su unidad.
- Eficacia y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, en todos los Grupos Profesionales, salvo en el Personal Técnico Superior y Medio, se ajustará a los programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, que en cada caso sean necesarias a juicio de la Dirección.

Artículo 11 GARANTÍAS PROFESIONALES

- 1.-Cada persona integrante de la plantilla quedará encuadrada en un grupo profesional.
- 2.-La prestación debida quedará delimitada por el grupo profesional y, en su caso, por los grupos profesionales equivalentes en los términos contenidos en el Artículo 17 y Anexo I.
- 3.-La inclusión con carácter habitual de funciones propias de un grupo profesional distinto a aquel en el que esté encuadrado un trabajador, se realizará por vía de ADP.
- 4.-En el caso de que una persona haya estado encuadrada en distintos grupos profesionales, la garantía profesional será la del nivel retributivo básico del grupo profesional de mayor nivel básico, siempre que haya sido desempeñado por esta durante un período mínimo de dos años, consecutivos o alternos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 12 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La promoción y Desarrollo de los trabajadores se efectuará a través de las Acciones de Desarrollo Profesional.

Las Acciones de Desarrollo Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas que sea necesario implantar a juicio de la Dirección. Los Sindicatos firmantes del Convenio podrán proponer asimismo, acciones para su consideración por la Dirección.

La participación en las mismas es voluntaria, siendo posible concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a las características profesionales de los empleados.

Las Acciones de Desarrollo Profesional se realizarán de acuerdo a la Norma Interna de Acciones de Desarrollo, según Anexo VII.

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, mediante la asignación de Complementos de Puesto de Trabajo.

Modalidades de Desarrollo Profesional

- Especialización y Desarrollo Profesional

Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece. Esta especialización se alcanza mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

- Flexibilidad

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a especialidades propias de la Empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.

- Polivalencia

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a oficios clásicos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Esta a su vez puede ser:

a) Básica

A través de la realización de funciones y tareas, propias de oficios clásicos a un nivel básico de cualificación, se alcanza una determinada polivalencia que permite desempeñar de forma más autónoma el trabajo.

b) Especializada

Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otra área.

- Funciones de distinto Grupo Profesional y nivel básico superior.

Esta modalidad de desarrollo se fundamenta en la capacitación y el desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior. Las dos formas que pueden seguir este desarrollo son:

a) Desempeño pleno

- Disponibilidad para desempeñar plenamente las funciones cuando sea necesario y cubrir la vacante cuando ésta sea definitiva.
- Cobertura ocasional de las funciones cubriendo la vacante cuando sea definitiva.

b) Desempeño parcial

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 13 VACANTES

- 1.- Cuando se produzca una vacante por nueva creación, rotación, baja, etc., la Dirección de la Empresa podrá destinar para su cobertura, a cualquier trabajador del mismo Grupo Profesional o Grupo Profesional Equivalente en las condiciones previstas en el Artículo 17, con las limitaciones derivadas de las titulaciones académicas y profesionales específicas exigidas para ejercer la prestación laboral. Dichos cambios no implicarán necesariamente modificaciones en el nivel retributivo.
- 2.- Los procesos de selección son competencia de la Dirección de la Empresa que la ejercerá a través del órgano especializado correspondiente.
- 3.- Se dará información sobre los procesos de selección efectuados a la representación de los trabajadores, ajustándose en todo momento a las normas vigentes sobre contratación, y especialmente al 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, sobre derechos de información de la representación legal de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 14 PERIODO DE PRUEBA

- 1.- El ingreso del personal indefinido se entenderá a título de prueba, cuyo período será variable, según el grupo profesional de pertenencia, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
 - a) Grupos Profesionales de Personal Técnico Superior, Personal Técnico Medio y Mandos Intermedios; seis meses.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

b) Grupos Profesionales de Personal Especialista Técnico, Personal Administrativo, Personal Oficial Cualificado y Personal Operario y Subalterno; tres meses.

2.- Transcurrido los respectivos períodos de prueba, los trabajadores ingresarán como indefinidos de la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante dicho periodo. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 15 INCOMPATIBILIDADES

Será de aplicación para todo el personal que tenga establecido cualquier tipo de contrato de trabajo con COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., la obligación de no concurrencia prevista en los Artículos 5.d. y 21 del Estatuto de los Trabajadores. Quien vaya a desempeñar otras actividades, privadas o públicas, deberá comunicarlo previamente a la Dirección de la Empresa o someterlo a su aprobación en caso de que dicha actividad pudiera considerarse concurrente con la actividad de la Empresa.

La ocultación de situaciones de concurrencia será considerada como falta muy grave.

Artículo 16 CESES

El personal que deseen causar baja en la empresa con carácter voluntario, deberán comunicarlo con una antelación mínima de diez días en el caso de estar encuadrado en el grupo profesional de Personal Subalterno y Operario, y de 30 días en los restantes grupos profesionales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 17 MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- La movilidad funcional se efectuará dentro de cada grupo profesional sin más limitaciones que la pertenencia al mismo y las derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.- Asimismo, podrá darse la movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente, distinto al propio, en los casos que a continuación se señalan, y siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador, con los procesos de adaptación o formación que en cada caso se precisen.

Se consideran grupos profesionales equivalentes entre sí los siguientes:

- Personal Técnico Sup y Pers Tec Med.
- Personal Tec Med, Mandos Intermedios y Personal Administrativo.
- Mandos Intermedios, Personal Especialista Técnico y Personal Oficial Cualificado.
- Personal Oficial Cualificado y Personal Subalterno y Operario.

3.- La Dirección, siempre que desee ejercer esta movilidad, vendrá obligada a convocar previamente a la representación legal de los trabajadores respecto de los cambios que necesite efectuar, así como su duración.

4.- Una vez convocada una ADP para cobertura de una vacante, ésta no podrá ser cubierta por movilidad funcional, salvo que no existan suficientes candidaturas.

5.- Quienes sean objeto de tal movilidad tendrán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Artículo 18 TRABAJOS DE GRUPO PROFESIONAL DE DISTINTO NIVEL BÁSICO

1.- Quien realice funciones de grupo profesional de Nivel Básico Superior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período de más de seis meses durante un año, u ocho meses consecutivos o alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

En los casos de sustitución de trabajadores por causa de IT, Excedencia o causas análogas, los períodos señalados en el apartado anterior tendrán la duración de la situación de ausencia del trabajador más un período prudencial de adaptación en el momento de su reingreso.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional de nivel básico superior al que se ostente, pero no proceda legal o convencionalmente la asignación al nuevo grupo profesional, se tendrá derecho, mientras dure esta situación, a percibir el nivel salarial superior al consolidado

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

individualmente, con el tope del nivel máximo de desarrollo de su grupo profesional.

No será de aplicación lo establecido en este artículo para todas aquellas funciones de grupo profesional de nivel básico superior, que se desempeñen temporal o definitivamente como consecuencia de una acción de desarrollo profesional (ADP).

- 2.- Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona a tareas correspondientes a un grupo profesional de inferior nivel básico al suyo, y que no tuviese la consideración de grupo profesional equivalente, sólo podrá hacerlo con carácter excepcional por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores. Estas situaciones no tendrán una duración superior a dos meses ininterrumpidos, ni superiores a tres en un año, destinándose en forma rotativa a otros trabajadores a estas situaciones si las necesidades de la actividad productiva lo exigen.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Artículo 19 PERSONAL FUERA DE ESTRUCTURA

Tendrán la consideración de personal fuera de estructura, a los efectos previstos en este artículo, las personas que no ocupando alguna de las funciones o áreas de la estructura organizativa definida por la Dirección, se encuentren en cualquiera de las dos situaciones que a continuación se indican:

- a) Que como consecuencia del cambio de estructura no continúen realizando la función que venían desempeñando con anterioridad al mismo.
- b) Que continúen realizando la misma función, con la única finalidad por parte de la Dirección de la Empresa, de mantener su ocupación y que, por tanto, puedan dejar de desempeñar su trabajo en cualquier momento, sin que ello requiera la incorporación de otra persona a tal función, ni la realización de horas extraordinarias con carácter habitual, como consecuencia de las tareas desempeñadas normalmente por la persona fuera de estructura.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

No tendrán la consideración de fuera de estructura, a los efectos antes indicados, aquellas personas que continúen desempeñando sus funciones durante el tiempo necesario para proceder a la implantación de las medidas necesarias para el establecimiento de una nueva organización a juicio de la Dirección.

Con el fin de garantizar el correcto aprovechamiento del personal fuera de estructura, la Dirección de la Empresa podrá asignar a dicho personal, a cualquiera de las funciones o áreas vacantes, de su grupo profesional o de un grupo profesional equivalente.

Igualmente podrá asignarle la realización de actividades del propio grupo o grupo equivalente para:

- Apoyar acciones de formación.
- Reducir contrataciones del exterior.
- Cubrir incidencias.
- Atender necesidades organizativas.

Los cambios de puesto o actividad podrán realizarse aunque impliquen la modificación del régimen de jornada y horario, si bien se agotarán previamente las posibilidades de cobertura con personal procedente del mismo tipo de jornada.

En los supuestos regulados en el apartado anterior, el trabajador estará obligado a cumplir la orden, y se le mantendrá en su grupo profesional, nivel salarial y conceptos retributivos que tuviera asignado, a excepción de los que pudieran corresponderle en concepto de complementos de puesto de trabajo.

Si como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, procediera la pérdida del Plus Turno Relevé y/o de Coordinación y Responsabilidad, continuarían abonándose los mismos durante seis meses, o máximo de un año si hubiese posibilidades razonables de recolocación en un puesto de estructura que conlleve la percepción de dichos pluses. Transcurrido el plazo anterior o producida la recolocación en un puesto que no conlleve la percepción de dichos pluses, se procedería a calcular su valor actual mediante el sistema de reducción decreciente y proporcional de su cuantía hasta su extinción en tres años. Al personal que actualmente se encuentra en esta situación se le aplicarán las anteriores normas comenzando a computar los plazos a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

La plantilla afectada, con contrato indefinido, tendrán preferencia para ocupar funciones o áreas de su grupo profesional, cuando se produzcan vacantes, siempre que reúnan los requisitos de aptitud profesional e idoneidad física exigidos.

La Dirección, siempre que desee ejercer estas facultades, vendrá obligada a convocar previamente a la representación legal de los trabajadores para informar de los cambios que necesite efectuar, así como de su duración.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO V

FORMACIÓN

Artículo 20 FORMACIÓN

Se potenciará la formación permanente para posibilitar:

- * Un mejor desarrollo profesional del puesto de trabajo.
- * La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- * La ampliación de posibilidades de promoción y ascensos.
- * La adaptación de las nuevas incorporaciones a la política de la Empresa.
- * La integración de todo el personal en la política de la Empresa.

Artículo 21 PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Se ejercerá a través de la misma Comisión de A.D.P.

Serán sus funciones como Comisión de Formación:

- * Conocer e informar previamente sobre los correspondientes planes de formación en los que se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La elaboración de los planes se basará en el análisis, definición y prioridad de necesidades, capacidades y desarrollo potencial de los recursos humanos y planes estratégicos de la Empresa.
- * Proponer a la Dirección de la Empresa planes de formación para que de ser aceptados se asignen los recursos necesarios para su realización.
- * El seguimiento y evaluación de su desarrollo.

Artículo 22 ASISTENCIA A CURSOS Y PLANES DE FORMACIÓN

a) Disposiciones Generales

- * La asistencia a los cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. La Dirección y la representación sindical, colaborarán en las difusiones de las acciones formativas que se promuevan, fomentando la asistencia a los cursos.
- * La comisión paritaria participará en la elaboración de los planes generales de formación, mediante su conocimiento previo, y determinará en qué casos es obligatoria la asistencia a cursos como antecedente obligado para ciertas promociones.
- * La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.
- * Toda la formación de carácter voluntario tendrá el mismo tratamiento económico de la norma de incentivos a la formación de las ADP.

b) Formación Obligatoria

1.-En los casos de formación obligatoria por innovación tecnológica o adaptación, si se produce fuera de horas de trabajo se aplicará el siguiente sistema:

- * Por cada hora de asistencia al curso se generará una hora de descanso y una compensación por hora del Anexo IV del Convenio Colectivo. Los descansos se disfrutarán por días completos, en los seis meses inmediatamente siguientes a la finalización del curso, fijándose en los tres primeros meses por el trabajador, cuando su ausencia no genere horas extraordinarias. Si transcurridos estos tres meses, no se hubieran disfrutado, se fijarán por la Empresa, cuando la ausencia no genere horas extraordinarias.
- * De no haberse podido disfrutar en estos seis meses, se compensarán conforme al Anexo IV del Convenio Colectivo.
- * Terminada la totalidad de la formación, se considerará la fracción de cuatro horas como día completo, a efectos de descanso.

2.-En los casos de formación obligatoria para el desempeño de trabajos de distinto grupo profesional o de distinto nivel retributivo, los planes de formación incluirán el número máximo de horas de formación efectiva, tanto dentro como fuera de jornada, que precisa dicha formación. Si no se supera la formación en dicho plazo el candidato será considerado no apto.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VI

JORNADA, HORARIO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 23 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo anual se establece en 1.712 horas para los años 2.016, 2.017 y 2018; año en el cual el convenio seguirá vigente hasta el 31 de marzo según el artículo 2 de este Convenio Colectivo.

En el centro de trabajo se aprobará el calendario de jornada normal.

La diferencia entre la jornada pactada, cada uno de los años y la resultante de la media de los cuadrantes, tendrá el tratamiento de ausencia al trabajo, con la finalidad de que sea cubierta conforme a la Norma.

Artículo 24 HORARIO

1.- Régimen General

Los horarios, cuadrantes, calendarios y condiciones que los desarrollan, se negociarán en la Empresa.

En la negociación de los horarios y cuadrantes habrán de seguirse los siguientes criterios generales:

- a) El personal que trabaje bajo el régimen de turnos tendrá como sistema de jornada el de turnos ininterrumpidos de ocho horas de duración. El horario de entrada y salida de este personal será el siguiente:
 - Primer turno: De 6 a 14 horas
 - Segundo turno: De 14 a 22 horas
 - Tercer turno: De 22 a 6 horas
- b) El proceso continuo de fabricación de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., exige la presencia permanente del personal en su puesto

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

de trabajo, por lo que nadie podrá abandonar su puesto de trabajo sin que haya sido relevado por el entrante, procurándose por la Empresa su sustitución antes de dos horas.

Las ausencias se cubrirán de acuerdo al orden siguiente:

- 1º. Con aplicación de personal de plantilla mínima cuando así estuviera contemplado en la regulación de cada área.
 - 2º. A doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante. En estos casos se percibirá el Plus de Cobertura fijado en el Anexo IV del presente Convenio. Mensualmente se informará a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio del número de Coberturas realizadas, de la modalidad de las mismas, así como de las horas de trabajo que conllevan, al objeto de realizar su seguimiento y control.
 - 3º. Con el personal que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
 - 4º. Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran
- c) Los cuadrantes establecerán todos los descansos y vacaciones a que el personal de turno tenga derecho.
- d) El horario del personal de jornada normal se establecerá de forma que garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada. La duración de la jornada intensiva se negociará en la Empresa. La distribución de la jornada diaria se hará de forma que se atiendan las nuevas necesidades derivadas del negocio de la Compañía.
- e) Las percepciones económicas por compensación de descansos y horas extraordinarias, se harán de acuerdo a este Convenio Colectivo.
- f) Durante la vigencia del presente Convenio por acuerdo con las Centrales firmantes, podrán establecerse fórmulas alternativas a título experimental, que configuren nuevos sistemas de distribución de la jornada anual. Estos acuerdos experimentales podrán afectar a todo el personal, o incluso a equipos homogéneos de menor dimensión.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- g) La reducción de jornada para el personal a turnos se computará como días de descanso que serán disfrutados, el 100%, a petición del trabajador, con un preaviso de 7 días, siempre que en el momento de la solicitud no provoquen extra coste y quedando excluidas las fiestas navideñas y los casos de fuerza mayor.

2.- Régimen Especial

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones o períodos punta, la Dirección, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta doce horas o de dos y tres turnos de ocho horas, de acuerdo con las necesidades.

a) Jornada flexible de doce horas

La persona que realice jornadas flexibles de doce horas, no podrá estar en dicha situación más de cuarenta y cinco jornadas al año, ni veintiuna jornadas continuadamente, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. En los supuestos en que por necesidades organizativas de la Empresa fuese necesario superar dichos límites, se estará a lo acordado entre la Dirección y la representación de los trabajadores.

La utilización del procedimiento de flexibilidad horaria, aquí regulado, no alterará el disfrute de los descansos prefijados en los cuadrantes del personal a turno.

El procedimiento a seguir en estos supuestos será el siguiente:

- * En los supuestos programables, se comunicará a las personas interesadas y la representación de los trabajadores con la máxima antelación posible para examinar conjuntamente con la Dirección posibles alternativas, estableciéndose un período mínimo de preaviso de cuarenta y ocho horas.
- * En aquellos casos imprevistos y, por lo tanto no programables, simultáneamente a la adopción de la medida se comunicará ésta a la representación de los trabajadores.

El exceso diario sobre la jornada de trabajo que, en situación normal hubiera desempeñado el trabajador, se compensará con descanso de idéntica duración, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su devengo, en jornadas completas,

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

si bien, de mutuo acuerdo, se podrán compensar descansos por fracciones de jornada.

La fecha del descanso se fijará de común acuerdo entre el mando responsable y el trabajador, de tal forma que no se provoque la realización de horas extraordinarias o nuevas prolongaciones de jornada.

Independientemente de dicho descanso, se percibirá una compensación económica por cada hora de exceso sobre su jornada diaria normal en concepto de plus de flexibilidad horaria según el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Si en los dos primeros meses del período señalado de cuatro, no se hubiera disfrutado o programado de mutuo acuerdo el descanso compensatorio, la persona responsable ofertará al trabajador dos posibles fechas de disfrute dentro de los dos meses siguientes. Quienes rechacen las ofertas perderá todo derecho, tanto al abono como al disfrute posterior del descanso.

El procedimiento anteriormente señalado tiene el concepto de flexibilidad horaria, dado que no supone un incremento de la jornada anual pactada y salvo pacto en contra, no será de aplicación al personal sujeto al régimen de tres turnos, al que le será de aplicación lo dispuesto en el apartado 1, punto b) del presente artículo.

b) Jornada a dos o tres turnos de ocho horas

Independientemente al procedimiento de flexibilidad horaria regulado en el punto anterior, cuando se afronten grandes reparaciones, paradas o puestas en marcha, la Dirección podrá establecer temporalmente, para el personal involucrado en las mismas, jornadas a dos o tres turnos de ocho horas.

Durante el tiempo de prestación de servicios en este régimen de jornada a turno, el trabajador percibirá la retribución específica del trabajo a turno regulado en este Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.-Personal Fuera de Estructura

La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal declarado fuera de estructura su régimen de jornada y horario, tanto con carácter estable, como para apoyar o suplir temporalmente a otro trabajador.

Artículo 25 VACACIONES

1.-El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de 26 días laborables. En el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los Sábados, Domingos y festivos, para el personal de jornada normal. La regulación de las vacaciones para el personal a turnos quedará establecida en las normas del calendario.

2.-En la Empresa se confeccionará el calendario de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación al año natural de disfrute.

Se resolverán las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más personas aplicando el sistema rotativo para su disfrute.

3.-Se considera como período preferente para el disfrute de las vacaciones, los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones se disfrutarán en el año en curso. Sólo cinco días se podrán prorrogar hasta final de Enero del año siguiente con autorización expresa de la Dirección General

4.-Las vacaciones se devengarán del 1 de Enero al 31 de Diciembre, sin perjuicio de lo establecido en el punto 3, sobre periodos de disfrute.

Artículo 26 HORAS EXTRAORDINARIAS

1.-Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de reducir el número de horas extraordinarias.

2.-Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que impliquen presencia física en el puesto de trabajo, en exceso sobre la jornada ordinaria de trabajo, salvo que se opte por la modalidad de descanso prevista en el apartado b), del número 3, del presente Artículo, y las situaciones de flexibilidad horaria.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.-Las horas extraordinarias podrán compensarse a opción del trabajador de la siguiente forma:

- a) Económicamente con horas extraordinarias, según la Tabla Anexo IV.
- b) Con descanso y complemento económico; cada ocho horas extraordinarias acumuladas darán derecho a un descanso compensatorio y un complemento TIPO "B" según (Anexo IV).

En ningún caso este descanso podrá compensarse económicamente, y obligatoriamente deberá disfrutarse el primer día disponible.

- c) Cuando el personal de jornada normal, prolongue su jornada de trabajo en número de horas superior a cuatro, las horas extraordinarias realizadas, y cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor, tendrán la siguiente consideración:

*Hasta cuatro horas se abonarán las horas realizadas según el Anexo IV del presente Convenio.

*Cuando se realicen cinco horas, se abonarán cinco horas extraordinarias, según Anexo IV y se generarán cinco horas de compensación en descanso acumulable.

*Este mismo criterio se aplicará para las prolongaciones de seis o más horas.

*En Sábados, Domingos y Festivos, será aplicable este criterio cuando el personal de jornada normal realice, de forma continuada, más de ocho horas extraordinarias.

*Las horas extraordinarias efectuadas por causa de retén, tendrán la regulación propia de la norma de retén según Anexo VI y no será aplicable lo dispuesto en este punto.

- d) Cuando la prolongación de jornada se extienda más de las doce de la noche, se abonará el Plus de Nocturnidad.
- e) Cuando no sea posible el descanso legal entre jornadas, se abonará la diferencia conforme al Anexo IV. A este respecto, el personal de mantenimiento, se regulará conforme a lo establecido en la norma de retén según Anexo VI.

4.-Las horas extraordinarias por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la Ley; se exceptúan aquéllas cuya no realización pueda producir graves perjuicios a personas o instalaciones y los supuestos de fuerza mayor.

5.-No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

CVE-2018-6728

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VII

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 27 LICENCIAS

1.-Cualquier persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de unión de parejas de hecho. En el segundo caso será necesaria la acreditación de la real relación de pareja estable mediante la inscripción en el registro municipal creado a tal efecto. En caso de no existir dicho registro, deberá aportarse declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales del trabajador/a y compañero/a. Estas garantías serán sustituidas por las que en su día pudiera recoger cualquier ley reguladora sobre parejas de hecho.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijo/a. Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a los hermanos/as de los progenitores y persona en convivencia de hecho justificada documentalmente. El plazo se ampliará hasta un total de cinco días cuando cuando sea preciso el desplazamiento a localidad, distinta de la de su residencia, más de 200 kilómetros. En los casos en los que se produzca una hospitalización por enfermedad grave, los días que realmente correspondan por esta licencia podrán ser libremente fijados, aunque de manera ininterrumpida, por el trabajador, dentro del periodo en el que perdure la hospitalización.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de progenitores, hijos/as o hermanos/as naturales o políticos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, que podrá ampliarse hasta tres, en caso de celebrarse el matrimonio fuera de la provincia de residencia.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal durante el tiempo y las condiciones establecidas en el presente Convenio.
- g) Por el tiempo necesario para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
- h) Quienes se matriculen en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los días necesarios, debidamente justificados, y por el tiempo máximo de duración de los exámenes oficiales de dichos cursos.
- i) Los permisos por alimentación de menor podrán ser disfrutados optativamente por el padre o la madre, siendo de una hora de disminución de la jornada diaria, que podrá aplicarse al inicio o final de la misma durante un período de nueve meses.

Previa notificación a la Empresa, el personal dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para cuidar al menor que con él conviva.
- j) La asistencia a reconocimiento médico por prescripción facultativa y por el tiempo imprescindible del empleado y menores de edad que con él convivan.

Las partes firmantes, se comprometen a través de la Comisión de Igualdad estudiar cada caso, para establecer las posibles condiciones especiales que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 28 EXCEDENCIAS

1.-Excedencia

Tendrán derecho a excedencias, con reserva de puesto de trabajo, todos los integrantes de la plantilla fija siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Nombramiento para cargos públicos, cuando sea incompatible con la prestación de sus obligaciones laborales. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la origina.
- b) El nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio del cargo representativo, y en las condiciones establecidas en la Ley.
- c) El padre o la madre tendrán derecho a excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menor, incluidos los casos de adopción legal, durante un período no superior a tres años.

2.-Excedencia Voluntaria

Quien tenga al menos una antigüedad, en la empresa, de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que el tiempo que dure tal situación sea computable a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía y procurando atender favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, será imprescindible cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la Compañía, contados a partir de la fecha de su incorporación.

3.-Reingreso

A los efectos del reingreso de la persona excedente se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en cada caso.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en éste artículo.

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 la realización de una correcta evaluación de los riesgos en el centro de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

PRINCIPIOS GENERALES:

1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Evaluación de Riesgos

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la Empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los lugares de trabajo los límites de exposición indicados en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agente químicos en España” y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

3. Planificación de la Prevención

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas trabajadoras en exposición a los mismos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a la representación de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

- Medios humanos y materiales y los recursos económicos necesarios.
- Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
- Información y formación a la plantilla en materia preventiva.
- Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y durante la vigencia del Convenio Colectivo, de CCS y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios contratados el efecto.

Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

4. Vigilancia de la salud de la plantilla

La vigilancia de la salud de la plantilla por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a la representación de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los integrantes de la plantilla o para verificar si el estado de salud de una persona puede entrañar peligro para sí misma, para las demás o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento de la persona interesada y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Los reconocimientos que se efectúen por los servicios contratados de la empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por la persona en cuestión. Se estudiará la fórmula más adecuada para facilitar a las personas que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, sean vigiladas de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos contratados al efecto.
- Cualquier enfermedad que pueda diagnosticarse por los Servicios de la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

Artículo 29 Bis PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestros empleados, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la dirección de Columbian Carbón Spain, S.L. se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresa contratistas, de acuerdo a los siguientes puntos:

- **Formación del personal de empresas contratistas**

Las empresas contratistas formarán a su personal en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Columbian.

- **Información de riesgos a los contratistas**

Previamente a la realización de trabajos por parte de contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad higiene y medio ambiente y de los riesgos existentes en nuestra fábrica, utilizando para ello diversos documentos; normas de seguridad internas, descripciones de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgo de productos, planes de emergencia, etc.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo existentes en la empresa (procedimientos de trabajo), como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras.

- **Planificación de seguridad por los contratistas**

La empresa contratista, estará obligada a realizar un plan de seguridad de los riesgos, que deberá incluir la designación de una persona responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que a plantilla de la empresa contratista y de las posibles empresas subcontratistas estén debidamente formadas en prevención e informadas de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de seguridad.

- **Medidas de Coordinación**

Para garantizar la coordinación de Columbian con las empresas contratistas, se potenciará la utilización de medios, como los siguientes:

- Reuniones periódicas con las direcciones de estas empresas
- Contactos periódicos con sus servicios de prevención
- Reuniones previas a las paradas y grandes trabajos, para la coordinación y seguimiento de éstos.

- **Vigilancia y Control**

Las empresas contratistas deberán comunicar a Columbian sus datos de accidentabilidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas.

De otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, la normativa de seguridad de Columbian, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

Artículo 30 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Comité de Empresa podrá elegir a los delegados de prevención, que no tienen que ser necesariamente del Comité. Previamente será condición para ser delegado, haber efectuado el curso básico de prevención de riesgos.

Dispondrán también de las horas sindicales cedidas por la representación de los trabajadores, para ejercer correctamente su función y deberán guardar

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia de dichas funciones

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de Noviembre.

Artículo 31 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o su representación en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y quienes sean responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrá participar el personal de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser éste inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias de Comité de Seguridad y Salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:
 - Planificación.
 - Organización del trabajo.
 - Introducción de nuevas tecnologías.
 - Organización y desarrollo de las actividades de protección y Prevención.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en los centros de trabajo.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los Servicios de Prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- e) Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 32 FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Del personal

Antes de asignar a una persona a un puesto de trabajo, esta recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Solo el personal que haya recibido información suficiente y adecuada podrá ser asignado a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

De los Delegados de Prevención

Los delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la Empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro del mismo las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados.

Artículo 33 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, en calidad de representación de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

- a) La planificación y la organización del trabajo de la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud del personal, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de quienes se encarguen de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación del personal encargado de las medidas de emergencia.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad de los trabajadores.
- f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34 PROTECCIONES

Protección a la maternidad

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de la representación de los trabajadores, en el siguiente orden:

- Dentro del Departamento con el mismo horario.
- Dentro del Departamento con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Protección de menores

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante en sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de la plantilla joven.

En todo caso, la empresa informará a dicha plantilla y a sus progenitores o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 35 MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Medio ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente, y la Seguridad en general.

Formación en seguridad y salud laboral y medio ambiente

La Dirección de la Empresa organizará cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para todo el personal, tomando como base programas formativos generales y específicos en los que se regulará una adecuada y eficaz formación. En función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establecen las siguientes horas anuales de formación:

- Personal Administrativo: Cuatro horas anuales.
- Personal a tres turnos y dos turnos
Incluidos en los Planes de Emergencia: Quince horas anuales.
- Resto de personal: Diez horas anuales.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Dado que el personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la Empresa, mediante las oportunas Ordenes de Servicios, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estar situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo.

El personal que no asista o complete las sesiones de formación y entrenamiento, no percibirá las cantidades ni el descanso compensatorio.

La formación será dentro de la jornada, para el personal de jornada normal.

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad participará en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

Artículo 36 PLAN DE ACTUACIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

La Dirección, mediante la oportuna Orden de Servicio, fijará la composición de quienes actuarán en los Planes de Emergencia, así como sus funciones y cometidos, partiendo del principio general de que todo el personal a tres turnos, así como el de dos turnos que se designe en los Planes de Emergencia, forma parte de los Equipos de Primera Intervención.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO IX

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 37 DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

- 1.-Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser objeto de despido o de sanción durante el ejercicio de su mandato ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación legal del trabajador en el ejercicio de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción obedecieran a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en el que también será oída la parte interesada, el Comité de Empresa y la Delegación del Sindicato al que pertenece.
- 2.-Quienes integren el Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la Compañía, respecto de los demás trabajadores, en caso de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.
- 3.-No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 4.-Previa comunicación a la Dirección, podrán distribuir publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.
- 5.-Tendrán derecho a un crédito mensual de 20 horas retribuidas, para el ejercicio de su función representativa.

No se computarán a estos efectos las horas empleadas en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- 6.-El Comité de Empresa dispondrá de un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, apto para el desarrollo de sus actividades representativas, así como de tabloneros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con las personas a las que representan.
- 7.-El crédito de horas retribuidas de que dispone el Comité de Empresa podrá consumirse en la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos u otras entidades.
- 8.-En el supuesto de que por variación en la plantilla, proceda adaptar el número de miembros del Comité de Empresa, a la escala dispuesta en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, tanto por reducción como por incremento, se procederá al ajuste proporcional del número de representantes en función de la reducción o incremento de plantilla, siempre que ésta sea sustancial y no pudiendo realizarse más de una vez en cada período de mandato electoral.

Artículo 38 FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- 1.-Recibir información por la Dirección de la Compañía:
 - a) Trimestralmente; sobre la evolución del sector económico, la situación del negocio, la producción, las ventas y evolución probable del empleo de la Compañía.
 - b) Anualmente; conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a su ejecución sobre: la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional; la implantación de sistemas de organización del trabajo, estudio de tiempos; sistemas de incentivos y valoración de puestos de trabajo; la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Compañía, cuando ello incida en el volumen de empleo; la imposición de sanciones por faltas muy graves.
 - d) Sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos de personal y los ascensos.

- e) Sobre el modelo o modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones pertinentes ante la Dirección y, en su caso, la Autoridad competente. Asimismo, se hará entrega del TC1 y TC2.

2.-Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) Calidad de la docencia y efectividad de la misma.

c) Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Compañía.

3.-Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Compañía en beneficio del personal y sus familiares.

4.-Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.-Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.-Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del número 1. de este Artículo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado.

7.-El Comité de Empresa velará por el cumplimiento de la normativa legal y pactada, en los procesos de selección de personal y el respeto de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8.-Anualmente, se hará entrega al Comité de Empresa del organigrama de la Empresa, debiendo especificarse numéricamente el personal disponible y fuera de estructura, informando previamente al citado Comité de Empresa en caso de amortización de vacantes.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 39 SECCIONES SINDICALES

- 1.-El personal con afiliación a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley. Las Secciones Sindicales, previa comunicación a la Dirección, podrán celebrar reuniones en locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo, recaudar cuotas y, durante la jornada, distribuir información de carácter sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- 2.-Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la concepción de más representativos y aquéllos que tengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán de un Tablón de Anuncios que posibilite la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a quienes tengan afiliación al Sindicato y al personal en general.
- 3.-Podrán acumularse individualmente las horas sindicales, entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales firmantes de este Convenio o cualquier persona afiliada a los Sindicatos, comunicándose a la Dirección con quince días de antelación.

Artículo 40 DELEGADO SINDICAL

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa estarán representadas por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados.

Serán funciones de los Delegados Sindicales, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de las personas afiliadas al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Compañía.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el Artículo precedente, teniendo obligación de guardar sigilo profesional. Disfrutarán de las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a quienes integran el Comité de Empresa, y al igual que el Comité de Empresa disfrutarán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- d) Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas a su Sindicato.
- e) La dirección informara y escuchará con carácter previo:
1. Acerca de las sanciones que se impongan a las personas afiliadas a su Sindicato.
 2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo, y de todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de la plantilla.
 3. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos y las excedencias previstas por la Ley y este Convenio.
 5. La representación sindical que participen las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación laboral como personal en activo de la Compañía, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., esté afectada por la negociación en cuestión y durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 41 CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas afiliadas a Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Dirección les descontará de sus respectivas nóminas mensuales el importe de la cuota sindical correspondiente. Quienes tengan interés en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará la orden de descuento, el Sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota y la cuenta bancaria a la que habrá de transferirse. La Dirección efectuará los descuentos, salvo indicación en contrario. La Dirección entregará copia de las transferencias al Delegado/a Sindical.

Artículo 42 ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

En los supuestos de presentación de expedientes de regulación de empleo o de reconversión de Empresa, negociación de Convenio Colectivo, elecciones sindicales, firma de cualquier acuerdo que por su trascendencia implique el interés general de la plantilla, y previo aviso a la Dirección de Recursos Humanos, la representación de los trabajadores o Delegados de las Secciones Sindicales con implantación reconocida en la Empresa, podrán convocar la celebración de Asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas al año.

En los supuestos de utilizar locales facilitados por la Empresa, se requerirá la autorización previa.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO X

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 43 SUBVENCIÓN COMIDAS

Se regulará por norma la intervención de las Centrales Sindicales en el control de la cantidad y calidad de los servicios prestados, así como de los precios a abonar por los trabajadores. La norma a que se refiere este apartado será elaborada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Actualmente la cuota del trabajador está establecida en 1 Euro.

Si se incrementase por causa justificada este precio, se mantendrá la actual proporción económica en la aportación del trabajador.

Artículo 44 TRANSPORTE

Para todo el personal se fija como compensación de transporte, a partir del día uno de abril de 2.016, la cantidad de 623 Euros brutos anuales, según (Anexo III).

La Empresa mantendrá el actual sistema de transporte complementario, con coste a su cargo.

Artículo 45 ROPA DE TRABAJO

La limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Se proveerá al personal del Centro de Producción y Laboratorio de ropa adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de Seguridad.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Se estudiará la dotación mínima de prendas de trabajo, procurándose la mayor homogeneidad, sin que ello suponga incremento adicional de coste en su conjunto.

Se establece como fecha límite para la entrega de la ropa de trabajo el mes de Noviembre.

Artículo 46 AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El personal de la plantilla que tengan a su cargo hijos con discapacidad, previa justificación oficial, percibirán la cantidad de 239,98 Euros por mes e hijo/a, según (Anexo III), siempre que el grado de discapacidad física o mental no sea inferior al 33 %, de acuerdo con lo dispuesto por el Real Decreto 383/1984, de 1 de Febrero.

Artículo 47 ENFERMEDADES O TERAPIAS NO RECONOCIDAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

En los casos en los que algún trabajador de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. o familiar directo del mismo que conviva o dependa de él, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción a su salario, dicha persona podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de Empresa.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda, previo estudio de cada propuesta y considerando, en su caso, el informe que presente el Comité, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Se informará al Comité de las ayudas extraordinarias concedidas o denegadas por este concepto.

Artículo 48 FONDO SOCIAL

Se constituye un Fondo Social por un importe global de DOCE MIL EUROS (12.000 Euros.) para cubrir total o parcialmente las necesidades extraordinarias y lógicas del trabajador o del grupo familiar a su cargo, incluyendo entre éstas las derivadas de la ayuda a estudios.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

En el supuesto de que existieran variaciones substanciales en la distribución de la plantilla de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., se procedería a un nuevo reparto para años sucesivos.

Las solicitudes se harán a la Comisión del Centro formada por integrantes del Comité de Empresa que tienen a su cargo la gestión de estudios y otorgamiento.

Para efectuar el libramiento de pago, la Empresa podrá requerir a la Comisión para que junto con la resolución de la distribución efectuada, le muestre las normas, solicitudes y justificantes presentados.

La Comisión podrá acordar, en su caso, que la cantidad no repartida se acumule al fondo del año siguiente, sin que la cantidad acumulada pueda ser objeto de revisión.

Artículo 49 GRUPO DE EMPRESA

Para que el Grupo de Empresa lleve a cabo las actividades que le son propias, culturales, apartamentos de verano y otras, la Empresa designará una cantidad presupuestaria al respecto.

Se informará al Comité de Empresa de las cantidades que anualmente dedica la Empresa a las actividades Socio-Culturales y Recreativas que desarrolla el Grupo de Empresa.

Artículo 50 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES Y SEGURO MÉDICO

COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., tiene establecido para el personal no adherido al Fondo de Pensiones un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta, por una cuantía de tres veces el salario base del nivel 12, en el momento de formalizar la póliza. El 75 % del importe de la prima será a cargo de la Empresa y el 25 % a cargo del trabajador.

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivados de accidente, se percibirá además otra indemnización igual a la indicada en el párrafo anterior.

COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L. formalizará un seguro colectivo de enfermedad para toda la plantilla en activo y que no se encuentren en situación de jubilación parcial. El total de la prima será a cargo de la Empresa y el comienzo de la cobertura será a partir del 1 de enero de 2.013.

Artículo 51 COMPLEMENTO POR I. T.

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, al personal afectado por el presente Convenio, se le garantiza el 100 % de su salario.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52 FACULTAD DISCIPLINARIA

- 1.-El personal podrá ser objeto de sanción por la Dirección de la Compañía, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente capítulo.
- 2.-La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador y la de faltas muy graves exigirá la tramitación de un procedimiento sumario en el que será oída la persona afectada. En dicho expediente se recabará informe del Comité de Empresa, concediéndose para su emisión un plazo de diez días.
- 3.-En las faltas tipificadas en los apartados b), c), f), m) y n) del Artículo 56, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la medida cautelar de suspensión de empleo, mientras dure la substanciación del expediente correspondiente.
- 4.-En cualquier caso, la Dirección dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga, al mismo tiempo que a la propia persona interesada. Al Delegado Sindical, en su caso, se le informará en los términos del Art. 56.

Artículo 53 GRADUACION DE FALTAS

Las faltas o incumplimientos contractuales cometidos por el trabajador se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: Leve, grave o muy grave.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 54 FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- b) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- d) No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio.
- e) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

Artículo 55 FALTAS GRAVES

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- b) Ausencias o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta.
- c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- e) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- f) La desobediencia a superiores en el ejercicio regular de su facultad dentro de cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la compañía, podrá calificarse como falta muy grave.

- g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo grave de accidente o avería, podrá calificarse como muy grave.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o útiles de la Compañía para uso propio.
- j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 56 FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes acciones u omisiones:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a sus trabajadores o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L., o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Compañía.
- d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que pudieran implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- e) La embriaguez habitual o consumo habitual de sustancias estupefacientes en el horario o lugar de trabajo.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la Compañía o de los Sindicatos o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a personas de nivel superior, compañeros o personal subordinado y sus familiares.
- h) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la Ley.
- k) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- l) 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.
- m) El abuso de autoridad por parte de superiores será siempre considerado falta muy grave. El que los sufra podrá ponerlo directamente en conocimiento de la Dirección.
- n) Ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que impliquen la vulneración de procedimientos escritos, con riesgo para las personas o para las instalaciones.
- ñ) La simulación de enfermedad o accidente, manifiestamente demostrada.
- o) Simular la presencia de otra persona de la empresa, firmando o fichando por ella.

Artículo 57 SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá imponer la Dirección en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- **Por faltas leves:**

Amonestación verbal o amonestación escrita.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- **Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

- **Por faltas muy graves:**

Desde suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días, hasta rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta se calificara en grado máximo.

Artículo 58 PRESCRIPCIÓN

La facultad disciplinaria de la Dirección prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las faltas muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XII

SALARIO

Artículo 59 SUELDO BASE

De conformidad con lo pactado en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo sobre retribuciones, los valores anuales en Euros brutos de la Tabla de Sueldos Base, son los contenidos en el Anexo I, que se abonarán distribuidos en quince pagas anuales.

Artículo 60 COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El concepto antigüedad ad-personam, sube en el mismo porcentaje que el salario. (En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, no se adjunta lista de antigüedades ad-personam)

Artículo 61 COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

1.-Plus Turno-1

El personal en régimen de trabajo a tres turnos como compensación percibirá el complemento señalado en el Anexo III.

2.-Plus Turno-2

El personal en régimen de trabajo a dos turnos como compensación percibirá el complemento señalado en el Anexo III.

3.-Nocturnidad

Se establece una compensación económica para el personal no adscrito a turnos de mañana, tarde y noche en la cuantía que se señale en el Anexo III, por noche trabajada.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

4.-Retén

Se mantiene la actual norma de Retén, según Anexo VI.

5.-Plus de Coordinación y Responsabilidad

Las cantidades que actualmente vienen percibiendo cada Jefe de Turno, quedan configuradas como un complemento específico de trabajo, cuya cuantía se señale en el Anexo III.

6.-Plus de Planta de Negro de Carbono

El personal a turno de la Planta de Negro de Carbono percibirá el complemento señalado en el Anexo IV, por cada jornada real de trabajo.

7.-Plus de cobertura

- 1.-El personal de dos y tres turnos, que efectúe cobertura de ausencias, según lo dispuesto en el Artículo 24, punto 1, apartado b, párrafo 2, se le abonará por cada día de cobertura la cantidad señalada en el Anexo IV en valor unitario.
- 2.-Excepcionalmente y en el caso de prolongarse la jornada durante un turno completo por ausencia del relevo, se percibirá el Anexo IV en valor doble.
- 3.-En el del personal a tres turnos, si transcurren más de dos horas sin que haya sido relevado de su puesto, se le abonará el plus de cobertura en su valor unitario. Si transcurren más de seis horas sin que haya sido relevado de su puesto, se le abonará el plus de cobertura en su valor doble.

Artículo 62 COMPLEMENTOS POR TRABAJOS EXCEPCIONALES

Todos los trabajos descritos a continuación, con salvedad de los comprendidos en el apartado 2, se considerarán excepcionales y sólo para aquellos casos en que lo requiera la seguridad, la producción o la necesaria buena marcha de la Planta. Por ello, sólo podrán ser ordenados por la dirección de cada departamento o personas en quienes deleguen:

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

1.-Llamadas a domicilio fuera de jornada

Quien sea requerido por la Empresa una vez que haya abandonado el centro de trabajo y se incorpore a su puesto de trabajo, recibirá una compensación con un complemento según Anexo IV.

2.-Cambios de filtros de mangas y limpieza de silos

Se establece una prima por este trabajo según Anexo III.

3.-Limpieza en el interior de recipientes

Se establece una prima por hora de trabajo según Anexo III para la realización de limpieza y reparaciones en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal.

4.-Plus Flexibilidad Horaria

Al personal que se le aplique lo dispuesto en el apartado a, punto 2, del Artículo 24, percibirá un plus de Flexibilidad Horaria por cada hora de exceso sobre su jornada según el importe del Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

Artículo 63 HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el que para cada nivel profesional se indica en el Anexo IV.

Artículo 64 COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Todo el personal percibirá tres gratificaciones extraordinarias con los siguientes períodos de devengo:

- * Paga de Marzo: Se devenga desde el 1 de Julio al 30 de Junio.
- * Paga de Junio: Se devenga desde el 1 de Enero al 30 de Junio.
- * Paga de Diciembre: Se devenga desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Artículo 65 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio Colectivo será el siguiente:

Primer año: 2016 1,25% consolidable, efectivo desde abril 2016.
Bono no consolidable, del 5%, de acuerdo a los objetivos acordados para este periodo.

Segundo año: 2017 1,25% consolidable, efectivo desde abril 2017.
Bono no consolidable, del 5%, de acuerdo a los objetivos acordados para este periodo.

Artículo 66 PAGO DE SALARIOS

El pago de salario se realizará por meses vencidos.

Los conceptos salariales fijos se abonarán cerrando la nómina el día último del mes, regularizándose en su caso en el mes siguiente, y las llamadas y horas extraordinarias se abonarán cerrando a meses vencidos.

El pago del salario se realizará antes del último día del mes.

Artículo 67 ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS

1.-El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar anticipos de hasta el 100 % del salario líquido devengado, teniéndose para ello en cuenta las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual o de pagas extraordinarias.

La Empresa deberá atender estas solicitudes sin que tenga que mediar justificación alguna.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se hubieran liquidado los anteriores.

2.-El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, podrá solicitar préstamos sobre sus haberes, de hasta dos mensualidades netas de su salario en cómputo anual, teniéndose en cuenta para ello las retenciones legales o judiciales que procedan, y efectuándose el descuento correspondiente a través de la nómina mensual y de pagas extraordinarias en el plazo máximo de un año.

Artículo 68 REGIMEN ECONÓMICO DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Los contratos en prácticas o de formación que pudieran celebrarse durante la vigencia del presente Convenio, estarán sometidos a la legislación vigente sobre los mismos en cada momento.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XIII

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN Y COMISIÓN

PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 69 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión de Seguimiento e Interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigilancia tiene el Comité de Empresa, tendrá por funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
- c) Por la plantilla, la Comisión estará compuesta por un máximo de tres vocales elegidos de entre las partes firmantes del presente Convenio. La representación de la Empresa serán de su libre elección, sin que en ningún caso puedan exceder en número a la representación social.

Por acuerdo de ambas partes se podrá nombrar la Presidencia entre las personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma. Asimismo, de mutuo acuerdo se nombrará una persona que ocupe la Secretaría, debiendo recaer este nombramiento en alguna de las personas integrantes de la Comisión.

- d) La Comisión se reunirá:
 - 1.-En sesión ordinaria, una vez al trimestre.
 - 2.-En sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- e) Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se tomarán por mayoría simple.
- f) La representación sindical será informada semestralmente de los contratos de servicio suscritos por la Dirección, con expresión del número de trabajadores/as a que afecta, objeto del contrato y duración prevista del mismo.

Artículo 70 COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN

Esta Comisión estará compuesta por las mismas personas designadas para la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Artículo 71 FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

1.- Las funciones generales de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Estudio de:
 - * Los planes de carácter industrial, económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.
 - * La política de empleo y las relaciones industriales del conjunto de la Empresa.
- b) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos enumerados en el apartado anterior, así como a la estrategia de la organización del trabajo de la Empresa, de las que se recibirá respuesta en un tiempo razonable.
- c) Análisis y discusión en orden a conseguir acuerdos en materias de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, contratación de personal, salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional, así como la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que se estimen convenientes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-Vocales:

Serán sus funciones:

1. Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen pertinentes.
2. Proponer a la Comisión la inclusión de puntos en el orden del día.
3. Solicitar y recibir la información y documentación que estimen necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Artículo 72 REUNIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de sus miembros.

La convocatoria la hará la Secretaría, mediante notificación escrita a las Vocalías, con diez días de antelación en las sesiones ordinarias y adjuntándoles el orden del día con la documentación correspondiente.

La notificación de las sesiones extraordinarias se efectuará con la antelación que sea posible en cada caso.

La información correspondiente a los meses en que no haya sesión, se remitirá a quienes sean responsables de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XIV

SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Artículo 73

- 1.-Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, 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 supra personales o colectivos.
- 2.-A los efectos del presente Título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 74

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 75

- 1.-El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la parte mediadora y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador/a, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento.

3.-La designación de la persona mediadora la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de las personas expertas que figuren incluidas en las listas que apruebe la Comisión de Seguimiento.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento a la persona mediadora, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4.-Las propuestas de solución que la mediación ofrezca 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 Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76

1.- Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera parte sus divergencias y aceptar de antemano la solución esta dicte.

2.- 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.
- * Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- * Domicilio de las partes afectadas.
- * Fecha y firma de las partes.

3.- Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y, a efectos de constancia documental, a la Autoridad Laboral competente.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- 4.- La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en personas expertas imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el Artículo 75.
- 5.- Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
- 6.- Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
- 7.- El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de personas expertas si fuera necesario.
- 8.- La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
- 9.- El árbitro/a o árbitros/as actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento y a la Autoridad Laboral competente.
- 10.- La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- 11.- La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
- 12.- Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el Artículo 75.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

TÍTULO XV

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Artículo 77 ACUERDO COLECTIVO EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL

Con la finalidad de incentivar el acceso gradual y voluntario del personal a la jubilación, ambas partes hacen referencia al acuerdo colectivo en materia de jubilación parcial firmado el 28 de marzo de 2.013 y cuyos términos y condiciones se recogen en el Anexo VIII del presente Convenio. Todo ello de acuerdo a la legalidad vigente.

TÍTULO XVI

CONTRATOS TEMPORALES

Artículo 78 CONTRATOS TEMPORALES

Transformar en indefinidos los contratos temporales que cumplan los tres años de antigüedad, previa evaluación del desempeño y la confirmación de que la organización necesita ese puesto.

DISPOSICIONES ADICIONALES O TRANSITORIAS

1.- BOLSA SINDICAL

Anualmente la Empresa fijará una cantidad en concepto de Bolsa Sindical, para cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO I

APLICACION CONVENIO PARA EL AÑO 2016*

SALARIO BASE

EUROS

NIVELES	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
1	55.353,34	3.690,22
2	52.023,82	3.468,25
3	48.894,56	3.259,64
4	45.821,98	3.054,80
5	42.992,57	2.866,17
6	40.185,02	2.679,00
7	38.201,88	2.546,79
8	36.695,09	2.446,34
9	34.202,72	2.280,18
10	33.590,53	2.239,37
11	31.052,74	2.070,18
12	27.542,01	1.836,13
13	22.418,49	1.494,57
14	20.026,33	1.335,09
15	17.888,20	1.192,55

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO III

CONVENIO AÑO 2016 (INCREMENTO DEL 1,25% a aplicar de Abril 2016 a Marzo 2017)

CONCEPTO	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL / UNITARIO
RETEN		224,63
PLUS TURNOS-1	3.856,89	321,41
PLUS TURNOS-2	3.426,73	285,56
NOCTURNIDAD		27,88
P. TRANSPORTE	623,00	51,92
PLUS COOR/RESP.	4.729,80	394,15
COMP. ASISTENCIA DIRECCION	1.460,94	121,75
AYUDA DISMINUIDOS	2.879,73	239,98
INTERIOR/FILTROS		11,34
FORMACION VOLUNT.		11,84
FORMACION A.D.P.		11,84
MODULO "A" (A.D.P.)	400,67	33,39
MODULO "B" (A.D.P.)	801,31	66,78
MODULO "C" (A.D.P.)	1.201,83	100,15
MODULO "D" (A.D.P.)	1.468,88	122,41
MODULO "E" (A.D.P.)	1.736,02	144,67
MODULO "F" (A.D.P.)	2.003,05	166,92
COMP. TURNOS LABORATORIO	6.115,81	509,65
COMP. TURNOS OPERACIONES	7.405,85	617,15
P.A.C.E.		76,69

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO IV

CONVENIO AÑO 2016 (INCREMENTO DEL 1,25% a aplicar de Abril 2016 a Marzo 2017)

NIVEL	PLUS COBERTURA		HORAS EXTRAS	FORM. OBLIG.	HORAS TIPO "B"	PLUS N.C.	LLAMADA	PLUS FLEXIBIL.	DIFERENCIA JORNADAS
	UNIT.	DOBLE							
7	126,79	253,51	15,00	11,06	5,97	7,63	32,69	6,57	15,28
8	121,04	242,04	15,00	10,58	5,72	7,32	31,24	6,27	14,60
9	115,11	230,23	15,00	10,05	5,46	6,93	29,68	5,94	13,88
10	109,16	218,33	15,00	9,55	5,16	6,60	28,14	5,66	13,15
11	97,71	195,43	15,00	8,55	4,64	5,89	25,16	5,07	11,79
12	92,25	184,47	15,00	8,07	4,37	5,58	23,79	4,78	11,11
13	75,63	151,26	15,00	6,60	3,59	4,53	19,50	3,97	9,12
14	62,03	124,04	15,00	5,41	2,93	3,73	16,01	3,22	7,48
15	51,17	102,36	15,00	4,44	2,45	3,09	13,21	2,64	6,13

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO V

P.A.C.E.

Dado que al personal que trabaja a tres y dos turnos, tiene la obligación de formar parte de los equipos de primera intervención, tanto de planta como de Complejo, de acuerdo con la organización que para situaciones de emergencia tenga en cada momento implantada la Dirección de la Empresa, mediante las oportunas ORDENES DE SERVICIO, y tiene además la obligación de estar debidamente formado y entrenado para estas situaciones, entrenamiento y formación que necesariamente debe darse fuera de las horas de trabajo, la implantación de los acuerdos contenidos en los artículos 35 y 36 del vigente Convenio Colectivo se efectuará mediante ciclos formativos, mínimo cuatro al año, los días que de mutuo acuerdo se estipulen por la mañana, con los siguientes horarios:

De 08.00 a 13.00 horas, formación y entrenamiento.

De 13.00 a 13.45 horas comida.

De 13.45 en adelante relevo e incorporación al puesto.

El personal de tres y de dos turnos, por pertenecer a los equipos de primera intervención de planta o Complejo, en la forma arriba indicada, así como por el tiempo empleado en la formación, percibirá como compensación un plus por P.A.C.E según Anexo III, por cada día asistido en el horario antes mencionado. Si en el plazo de seis meses no se le hubiera podido dar un descanso compensatorio de 6 horas, se le abonará un nuevo P.A.C.E.

El personal que no asista a las sesiones de formación y entrenamiento, no percibirá la cantidad citada ni el descanso compensatorio correspondiente, con independencia de su obligación como miembro de los equipos de primera intervención.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VI

RETEN

- Primero. El servicio de retén es de implantación exclusiva para el personal de Mantenimiento y consiste en contraer la obligación de estar localizado y acudir en el momento que sea requerido para atender a reparaciones que a juicio de la dirección no admitan demora.
- Segundo. La dirección de la empresa será la única competente para decidir el número de puestos que integran el retén.
- Tercero. La cobertura de las vacantes del retén será voluntaria, si no hubiese solicitudes voluntarias, la Dirección queda facultada para designar a las personas que han de cubrir las vacantes existentes en el retén.
- Cuarto. Si algún componente del retén pidiera su salida voluntaria, se accedería a la misma siempre que la Empresa considerase que se cumple con el número de personas adecuado para cubrir dichos puestos, si esto no fuera posible la empresa no podría atender la petición de salida del retén.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

- A) A partir del momento en que una persona integrante del retén recibe la llamada a través del servicio de localización establecido por la Dirección, deberá presentarse en Fábrica a la mayor brevedad posible, como máximo en una hora. Los gastos o medios de locomoción correrán a cargo de la Empresa.
- B) Si la persona de retén una vez recibida la llamada, no acude a la mayor brevedad posible, perderá el importe de dicha semana de retén.
- C) El personal de retén trabajará a jornada normal. Si es requerido fuera de dicha jornada para prestar servicios, se les abonarán las horas extraordinarias que realicen, considerando que la primera presencia en Fábrica en el día, tendrá un

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

valor mínimo de cuatro horas extraordinarias. Las llamadas se abonarán conforme a lo pactado en el artículo 62.1 del Convenio Colectivo, siempre que se produzca la presencia física en la Fábrica.

- D) El personal de retén que sea llamado a partir de las 06 horas, se le considerará que inicia su jornada normal a dicha hora, de forma adelantada.
- E) Una vez requerido el servicio de retén, transcurrirá al menos 12 horas reales entre la finalización de la última prestación del servicio y su reincorporación a la jornada ordinaria.
- F) Las personas indicadas en el servicio de retén tienen la obligación de comunicar la causa que imposibilite la prestación del servicio en el momento en que ésta ocurra.
- G) El retén será de Lunes a Lunes.
- H) La compensación del personal adscrito al servicio del retén será la del valor mensual del Anexo III del Convenio Colectivo, por semana de retén efectivamente realizada. La compensación por retén se hará efectiva en los casos de IT por enfermedad y accidente.
- I) En caso de trabajo desde las 22 horas a las 6 horas del día siguiente, percibirá el plus de nocturnidad si trabaja más de cuatro horas de trabajo efectivo entre dichas horas.
- J) Quien ostente la jefatura de Turno localizará a la persona responsable del retén, quien arbitrará los medios humanos necesarios para atender la incidencia planteada.
- K) Sustituciones.

Si se produce una baja temporal en el grupo de retén se procederá de la siguiente forma:

* Contraмаestres sustituirán a contraмаestres.

* Las sustituciones se producirán entre personal de la misma especialidad.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

* Las sustituciones se producirán de forma que no implique la realización de dos semanas seguidas de retén, excepto imposibilidad material.

(Ejemplo: las personas que integran el grupo A serán sustituidas por las del grupo C; las personas del grupo B, por las del grupo D; las del grupo C por las del A; y las del D por las del B).

* En todo caso siempre deberán atender a su propio retén cuando les corresponda.

* En cualquier caso, el servicio de mantenimiento comunicará a quien corresponda el cambio temporal que se produzca.

* De producirse alguna ausencia en el retén, la Dirección podrá no sustituirla.

- L) Si por aplicación del presente acuerdo alguna persona que actualmente percibe el retén dejara de pertenecer al mismo, continuará percibiendo la compensación que será absorbible por los incrementos salariales o ascensos, en un plazo de 4 años por partes iguales.
- M) Los servicios de retén estarán formados por un MÍNIMO de cuatro grupos.
- N) A partir de las 22 horas se tendrá derecho a una hora de cena, en el caso de que no la haya disfrutado en el periodo de trabajo. Así mismo, cuando se produzca un hecho excepcional en la comida (filtros, etc.) se tendrá el mismo derecho a partir de las 14 horas.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII

NORMA INTERNA

ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

1.-Desarrollo profesional

Conjunto de acciones que permiten el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

2.-Objetivos

La implantación de este sistema trata de hacer compatibles los legítimos deseos de promoción de la plantilla con la necesidad de la Empresa, en su conjunto, de avanzar hacia más altos niveles de competitividad, a fin de poder hacer frente a los retos que va planteando la integración en un mercado cada vez más amplio.

En consecuencia, los objetivos que se pretenden alcanzar con el sistema de Desarrollo Profesional son principalmente los siguientes:

- a) Elevar la productividad por medio de la mejora de la capacitación profesional del personal en el propio Grupo Profesional o en el desempeño de funciones de otros Grupos Profesionales del mismo o superior nivel Básico.
- b) Desarrollar las potencialidades de la plantilla, elevando su motivación personal y laboral, mejorando con ello su nivel profesional y económico, mediante la participación voluntaria en el sistema.
- c) Dar una mejor respuesta a las necesidades organizativas, tanto coyunturales como estructurales de la empresa, al disponer de personal con mejor cualificación y motivación.
- d) Mejorar la capacidad de la Empresa para adaptarse a las exigencias futuras, logrando niveles adecuados de competitividad por medio de la optimización global de los recursos humanos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- e) Ampliar y diversificar las vías de promoción, al permitir el desarrollo en la propia profesión y en otras.

2. MODALIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1.-Especialización y desarrollo profesional

Desarrollo basado en la especialización y desarrollo en las tareas y funciones del propio Grupo Profesional al que se pertenece. Esta especialización se desarrolla mediante la profundización a más altos grados de cualificación en un área o unas técnicas concretas, mayor contribución a los resultados, amplia autonomía e iniciativa, así como mayor eficacia.

2.-Flexibilidad

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a especialidades propias de la Empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.

3.-Polivalencia

Desempeño de otro grupo de funciones del mismo Grupo Profesional y pertenecientes a oficios clásicos. Esta a su vez puede ser:

a) Básica

A través de la realización de funciones y tareas propias de oficios clásicos a un nivel básico de cualificación, el trabajador alcanza una determinada polivalencia que le permite desempeñar de forma más autónoma su trabajo.

b) Especializada

Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de cualificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otra área.

4.-Funciones de distinto Grupo Profesional y nivel básico superior

Esta modalidad de desarrollo se fundamenta en la capacitación y el desempeño, cuando las necesidades organizativas u operativas lo requieran, de funciones de un grupo profesional distinto y de nivel básico superior. Las dos formas que pueden seguir este desarrollo son:

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

a) Desempeño pleno

- * Disponibilidad para desempeñar plenamente las funciones cuando sea necesario y cubrir la vacante cuando ésta sea definitiva.
- * Cobertura ocasional de las funciones cubriendo la vacante cuando sea definitiva.

b) Desempeño parcial

Por medio del desempeño permanente de parte de las funciones.

3. PROCESO DE DEFINICIÓN E IMPLANTACIÓN

1.-Distribución de los recursos económicos

Anualmente la Comisión de Seguimiento determinará el montante económico que se atribuye a este capítulo.

2.-Propuesta de desarrollo de la acción

Corresponde a la línea de mando, proponer a la Dirección las acciones que, dentro del marco de la organización del trabajo, tengan como objetivo la mejora de la productividad, a través del desarrollo profesional. Estas propuestas deberán incluir el estudio de la rentabilidad o productividad esperada, de la forma más objetiva posible, en términos de reducción de costes.

Los sindicatos firmantes del Convenio podrán proponer, asimismo, acciones para su consideración por la Dirección.

3.-Aprobación de la acción

- a)** La Dirección estudiará las propuestas planteadas en términos de coherencia, homogeneidad y oportunidad y presentará a la Comisión aquellas que, de acuerdo con el estudio efectuado, resulten de mayor eficacia.

La Dirección informará a la Comisión de las razones que motiven el rechazo de acciones propuestas.

- b)** La Comisión estudiará las propuestas planteadas por la Dirección, emitiendo informe favorable o, en caso contrario, proponiendo las modificaciones que estime oportunas, remitiéndolas a la Dirección.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

- c) La Dirección aprobará el programa de acciones a desarrollar en función de la asignación de fondos acordada en el punto 3.1., y de las prioridades que estime necesarias.
- d) En caso de discrepancia sobre una o varias propuestas concretas de ADP's, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio.

4.-Diseño del programa de implantación

Aprobada una acción se diseñará el programa de aplicación del mismo. Este diseño definirá los siguientes puntos:

- a) Objetivos operativos
- b) Modalidad
- c) Tratamiento económico aplicable
- d) Criterios de selección de candidaturas
- e) Programa de formación y entrenamiento
- f) Criterios de evaluación del desempeño
- g) Planificación temporal de las acciones
 - * Proceso de selección
 - * Plan de formación y entrenamiento
 - * Desempeño provisional
 - * Evaluación
 - * Desempeño definitivo
 - * Evaluación
 - * Aplicación de las condiciones establecidas

5.-Selección de participantes

Por lo general, las acciones se dirigirán a un número determinado de personas, por lo que será necesario efectuar una selección de quiénes van a participar en cada acción, de entre aquellas que voluntariamente quieran acceder a la misma. Necesariamente se deberá haber participado en las acciones formativas previas que en cada caso se establezcan.

Los criterios básicos que deben orientar la selección serán:

- 1.-Valoración del desempeño del puesto actual.
- 2.-Conocimientos básicos adecuados para las nuevas funciones.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

3.- Aptitudes adecuadas:

- Intelectuales.
- Sociales.
- Psicomotoras.
- Administrativas.
- De personalidad.

Se seguirá, en cualquier caso, el procedimiento previsto en el Anexo VII-III de esta norma.

6.- Formación y entrenamiento

Partiendo de los conocimientos y habilidades necesarios para las funciones actuales, será necesario programar las acciones necesarias para que quienes participen en una acción de desarrollo profesional adquieran los conocimientos y alcancen las habilidades necesarias para el adecuado desempeño de las nuevas funciones.

Estas acciones de formación y promoción, se desarrollarán dentro de la jornada, salvo en los casos en que no puedan hacerse dentro del horario de trabajo, y serán compatibles con el desempeño del puesto de trabajo actual, incentivándose, en su caso, el rendimiento y la dedicación de acuerdo con la normativa del Anexo VII-I de esta norma.

Los programas incluirán los procesos de entrenamiento, es decir, el aprendizaje de las funciones y tareas correspondientes, mediante su práctica o su desempeño tutelado.

Se prepararán los procedimientos adecuados para la evaluación del aprendizaje y de la adecuación de los programas.

Se programarán asimismo, cuando sea necesario, los períodos y programas de reciclaje y actualización.

7.- Evaluación del desempeño

Tiene como objetivo:

- a) Valorar el nivel de desempeño actual como uno de los criterios de selección para acceder a una acción de desarrollo profesional.
- b) Evaluar la adecuación del desempeño de las nuevas funciones y tareas a las exigencias y los resultados previstos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Se efectuarán evaluaciones de forma periódica a fin de realizar un adecuado seguimiento de la efectividad de las acciones puestas en marcha y de la procedencia de los complementos económicos, cuando proceda.

Estas evaluaciones son responsabilidad del mando, quien utilizará el impreso correspondiente. El mando tendrá que informar y contrastar su evaluación con el interesado. Estas valoraciones son confidenciales y su uso no debe rebasar los límites de lo estrictamente necesario.

La Comisión estudiará, a solicitud del trabajador, aquellas valoraciones que no sean aceptadas por él y todas aquéllas que excepcionalmente la propia Comisión considere oportunas.

4. TRATAMIENTO ECONÓMICO

Las distintas acciones de desarrollo profesional tendrán un tratamiento económico consistente en una progresión dentro de la tabla de niveles o, en su caso, la asignación de complementos específicos, que se señala en el Anexo VII-II de esta norma.

5. PARTICIPACIÓN SINDICAL

La participación sindical se canalizará a través de la Comisión de Formación y Promoción, que estará compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y otros dos en representación de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo con representación en la Empresa. Sus funciones serán:

- a) Estudiar y emitir informe, previo a su aprobación, sobre los programas de desarrollo profesional elaborados por la Dirección en base a las necesidades organizativas y estudio de productividad.
- b) Configurar el diseño de los programas de desarrollo de cada una de las acciones, determinando los criterios a seguir en la selección, la formación y el entrenamiento.
- c) Informar del diseño del instrumento de evaluación del desempeño.
- d) Velar por el cumplimiento de los programas, elevando informes a la Dirección, cuando proceda.
- e) Proponer mejoras al sistema, tanto para resolver anomalías observadas, como para su perfeccionamiento.
- f) Conocer y emitir informe en los casos de propuestas de retirada del complemento de personal.
- g) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

La Comisión de Seguimiento se mantendrá como órgano de interpretación y arbitraje y se encargará de verificar que los criterios que se aplican son homogéneos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-I

INCENTIVOS A LA FORMACIÓN PARA ACCIONES DE

DESARROLLO PROFESIONAL

1. OBJETO

Esta norma tiene por objeto establecer los criterios que regulen la incentivación a la formación que se realice fuera de la jornada laboral.

2. ÁMBITO

Esta norma será de aplicación a las acciones de formación que tengan por objetivo capacitar a quienes participan en el desempeño de una acción de desarrollo profesional.

3. DISPOSICIONES GENERALES

- 1.-Las acciones de formación se desarrollarán dentro de la jornada, salvo en los casos en que no pueda hacerse dentro del horario de trabajo y serán compatibles con el desempeño del puesto de trabajo actual.
- 2.-La Comisión establecerá el calendario y horario de las distintas acciones formativas. Asimismo, establecerá las duraciones máximas de los periodos de entrenamiento.
- 3.-En la planificación de las acciones de formación se respetarán los descansos del personal afectado, salvo acuerdo expreso de la Comisión.

4. COMPENSACIÓN DE LA DEDICACIÓN FUERA DE JORNADA

- 1.-Cada hora de asistencia a una acción formativa se incentivará con un complemento, según Anexo III., revisables anualmente, hasta el máximo de horas establecido según el punto 3.2.
- 2.-El transporte y la comida se tratarán de acuerdo con lo establecido actualmente.

5. VIGENCIA

Esta norma entrará en vigor en la misma fecha en que se apruebe el nuevo sistema de Desarrollo Profesional.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-II

TRATAMIENTO ECONÓMICO

ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

1. CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

A cada acción de desarrollo profesional se le asignará un módulo económico de acuerdo con la agrupación que se establece en el cuadro inferior.

MÓDULO	ESPECIALIZACIÓN Y DESARROLLO	AMPLIACIÓN DE FUNCIONES		FUNCIONES G.P. SUPERIOR NIVEL BA.SUP.
		FLEXIBILIDAD	POLIVALENCIA	
A		1 PUESTO MISMO EQUIPO		
B	CONOCIMIENTOS	2 PUESTOS MISMO EQUIPO	BÁSICA	PARCIAL (*)
C	INFORMACION	3 PUESTO MISMO EQUIPO		
D	TOMA DECISIONES		ESPECIALIZADA	TOTAL (**)
E		PUESTOS OTRO EQUIPO		
F				

(*) Dos niveles básicos de diferencia

(**) Más de dos niveles básicos de diferencia

2. VALOR DE LOS MÓDULOS

Se establece el siguiente valor de los módulos indicados en el punto anterior. Estos valores serán revisables anualmente.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

MODULO	VALOR ANUAL (12 pagas)
A	400,67
B	801,31
C	1.201,83
D	1.468,88
E	1.736,02
F	2.003,05

3. ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Las acciones correspondientes a la misma modalidad, no son acumulables entre sí, percibiéndose en cada caso la de mayor nivel. Sí son acumulables, por tanto, las acciones correspondientes a distintas modalidades.

4. CONSOLIDACIÓN DE LAS CONDICIONES

Las condiciones económicas previstas en cada acción de desarrollo, se consolidarán cuando se hayan cubierto todos los requisitos programados, siempre que se mantenga la contraprestación que ha dado origen al complemento.

Cuando por aplicación de acciones de desarrollo profesional se produzcan cambios organizativos que generen una nueva estructura, se clasificarán éstos, consolidándose, si procede, los módulos aplicados.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO VII-III

PROCEDIMIENTOS PARA ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO

PROFESIONAL Y DE PROMOCIÓN

1. OBJETIVOS

Mediante el procedimiento se regula el sistema de acceso a Acciones de Desarrollo Profesional y Concurso de Promoción.

2. AMBITO DE APLICACION

Esta Norma será de aplicación a todo el personal fijo de COLUMBIAN CARBON SPAIN, S.L.U

3. MODIFICACIONES

Cualquiera de las partes podrá proponer, con una antelación mínima de un mes, la modificación total o parcial de esta Norma.

4. CONDICIONES GENERALES

- 1.-Por su propio carácter, las Acciones de Desarrollo Profesional y Concurso de Promoción, se orientan hacia quienes responden adecuadamente a sus funciones de trabajo actual.
- 2.-Para poder optar a una acción de Desarrollo Profesional de alcance individual, es necesario tener una experiencia mínima de dos años en la profesión correspondiente al puesto al que se dirige la acción.
- 3.-En las ADP's, la aplicación de las condiciones previstas en el programa correspondiente serán de aplicación una vez superado el período de formación y práctica.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

5. PROCEDIMIENTO DE ACCESO A ACCIONES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Una vez establecida una ADP, y el ámbito de aplicación, se procederá de la siguiente manera:

- 1.- Constitución de la Comisión de Formación y Promoción.
- 2.- Publicación en el tablón de anuncios de la Convocatoria de la Acción de Desarrollo, especificando:
 - Tipo.
 - Características de la acción.
 - Puestos o áreas afectados.
 - Número de plazas.
 - Funciones y tareas a desarrollar.
 - Procedimiento de implantación.
 - Tratamiento económico.
 - Programa de formación.
 - Personas que pueden optar a ella.
 - Plazo de presentación de solicitudes y fecha de examen, si lo hubiera.
 - Factores a valorar.
 - Condiciones de consolidación si procede.

6. BASES GENERALES DE LOS CONCURSOS DE ACCESO A ADP's O DE PROMOCIÓN

En los Concursos de acceso a ADP's o Promoción, se podrán considerar los siguientes factores:

1.- Conocimientos

- 1.1.- Los conocimientos que se tomarán en consideración son:
 - Teórico - generales
 - Específico profesionales
 - Seguridad y Medio Ambiente
- 1.2.- Los distintos temarios serán elaborados por Recursos Humanos, con la colaboración que estime necesaria.
- 1.3.- Con cinco días de antelación a la fecha de examen, Recursos Humanos, con la colaboración técnica necesaria, elaborará un mínimo de tres pruebas, y un máximo de cinco, distintas y con similar nivel de

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

dificultad, sobre el mismo temario que, en sobre cerrado y firmado por fuera, serán entregados para su custodia a la Comisión de Formación y Promoción. Igualmente en sobres cerrados, se entregarán las respuestas. El día del examen se elegirá aleatoriamente uno de los sobres, que será la prueba que se llevará a cabo.

En la medida que la naturaleza de las cuestiones lo permitan, las preguntas serán de respuesta inequívoca.

2.- Aptitudes

2.1.- Se considerarán las aptitudes (intelectuales, sociales, psicomotoras, administrativas, de personalidad) necesarias para el perfil de la vacante de acuerdo con el contenido del puesto de trabajo.

2.2.- Para los grupos profesionales que comporten mando o relaciones externas se determinarán específicamente las aptitudes mínimas necesarias para dichas funciones.

3.- Nivel de desempeño

3.1.- El nivel de desempeño se valorará con la periodicidad que se establezca en la propia Acción de Desarrollo y como mínimo anualmente. Estas evaluaciones son responsabilidad de los Directores o Jefes de Departamento correspondiente.

3.2.- El sistema de Evaluación será el adjunto al presente procedimiento.

4.- Méritos

Se consideran como méritos los siguientes:

4.1.- Experiencia

A los efectos de esta Norma se entiende por experiencia los años de actividad profesional en la empresa en el grupo profesional o grupo profesional equivalente a que pertenece la vacante.

Para la valoración de la experiencia en el Grupo Profesional se dará 0,5 puntos por cada año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 8 puntos.

El tiempo total de trabajo en Grupo Profesional de Nivel Básico Superior tendrá una puntuación adicional en experiencia de 0,5 puntos

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

por cada seis meses o fracción superior al mes, hasta un máximo de 2 puntos.

4.2.- Formación

La evaluación de acciones formativas acumuladas por quienes se presentan tanto las promovidas por la Empresa como las realizadas por iniciativa individual.

Es responsabilidad de la Comisión de Formación y Promoción la valoración de este factor de acuerdo con los siguientes criterios generales:

- * Afinidad de la formación con la vacante a cubrir.
- * Proporcionalidad a las horas lectivas de las Acciones Formativas.
- * Necesidad de acreditación de las Acciones Formativas realizadas.

7. FACTORES A VALORAR EN LOS DISTINTOS TIPOS DE ACCIONES DE DESARROLLO

En función de las características de cada uno de los tipos de Acciones de Desarrollo Profesional, los factores a considerar en los Concursos para optar a los mismos, serán los siguientes:

1.-Especialización y Desarrollo

- Conocimientos
- Formación
- Valoración del Desempeño
- Experiencia

2.-Polivalencia

2.1.- Polivalencia básica

- Formación
- Valoración del desempeño
- Experiencia

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.2.- Polivalencia especializada

- Experiencia
- Conocimientos
- Aptitudes
- Formación
- Evaluación del Desempeño

3.- Flexibilidad

3.1.- A puestos del mismo equipo

- Evaluación del desempeño
- Formación

3.2.- A puestos de distinto equipo

- Evaluación del desempeño
- Experiencia
- Conocimientos
- Formación

4.- Funciones de Grupo Profesional con Nivel Básico Superior

- Experiencia
- Conocimientos
- Aptitudes
- Formación
- Evaluación del Desempeño

8. PONDERACIÓN DE LOS FACTORES

1.- La ponderación de los factores será la siguiente:

* Conocimientos	
- Teóricos Generales y esp. prof.	50
- Seguridad y Medio Ambiente	10
* Aptitudes	10
* Evaluación Desempeño	10

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

* Méritos	
- Experiencia	10
- Formación	10

- 2.-En cada Convocatoria de ADP que implique mando o relación con el exterior se fijarán los mínimos relativos al apartado 6.2.2. de esta Norma.

9. ADJUDICACIÓN DE LAS PLAZAS

- 1.-Una vez evaluados y puntuados los distintos factores, la Comisión de Formación y Promoción elaborará relación ordenada, de mayor a menor puntuación total, de quienes hayan superado los mínimos.

El resto de participantes hayan superado los mínimos, y con dicho orden de puntuaciones, quedarán como reserva para cubrir las funciones que en el proceso de implantación de esa ADP pudieran producirse o para futuras convocatorias.

La validez de la Acción de Desarrollo será de un año para acciones dirigidas al mismo tipo de funciones e iguales características.

- 2.-Cualquier participante en una Acción de Desarrollo, podrá solicitar del área de Recursos Humanos información de los resultados de las pruebas por él realizadas.
- 3.-En caso de igualdad de puntuación, el derecho a la plaza vendrá determinado por la mayor antigüedad y, siendo ésta igual, se adjudicará al de más edad.

10. DESARROLLO TEMPORAL DE LOS CONCURSOS

Una vez publicada la Convocatoria, el desarrollo temporal del Concurso será el siguiente:

- 1.-Desde la publicación de la Convocatoria hasta la fecha de realización de las pruebas deberá transcurrir un período de entre 15 y 30 días naturales.

La Comisión de Formación y Promoción fijará este periodo y el calendario en función de la urgencia manifestada por la Dirección de la Empresa y características del Concurso, procurando en cualquier caso que la información sea razonablemente accesible a todo el personal.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2.-La Comisión de Formación y Promoción dispone de un plazo de cinco días hábiles, para evaluar las pruebas, asignar puntuaciones de factores y publicar los resultados.

3.-Durante los tres días hábiles siguientes a la publicación de los resultados del Concurso, podrán presentarse las reclamaciones pertinentes por las personas que hayan concursado.

La Comisión verificará única y exclusivamente los datos correspondientes del candidato que realice la reclamación.

4.-Una vez resueltas las reclamaciones, el resultado del Concurso se hará firme.

11. COMISIÓN DE PROMOCIÓN

La Comisión de Promoción estará compuesta por los mismos miembros que la Comisión de Formación y Promoción.

1.-Funciones

- * Conocer las bases del Concurso.
- * Fijar, previamente, los sistemas de Evaluación y establecer mínimos y ponderación en los factores de su responsabilidad.
- * Evaluar y asignar puntuaciones en los factores de méritos.
- * Supervisar la corrección de las pruebas de conocimientos.
- * Conocer la evaluación global de los factores y resolver el Concurso.
- * Resolver las reclamaciones y/o impugnaciones que se presenten al resultado del Concurso.
- * Publicar los resultados definitivos del Concurso.
- * Velar por la correcta aplicación de todo el proceso en el ámbito de esta Norma.
- * Interpretar lo establecido en la Norma y resolver las posibles colisiones que pudieran resultar de su aplicación.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

12. SITUACIONES ESPECIALES

Cuando se convoquen ADP's para funciones que impliquen jornada normal o dos turnos, se procederá de la siguiente manera:

- a) Todas las personas interesadas participarán de una prueba específica de conocimientos técnicos prácticos, previa.
- b) Quienes superen el 50 % de los puntos posibles de dichas pruebas, podrán acceder a la siguiente fase de selección.

Se adjudicará la ADP al que obtenga mayor puntuación de los siguientes factores:

- * Experiencia en Grupo Profesional o Equivalencia de las funciones.

0,5 puntos por año, tomando la fracción como año completo con un máximo de 8 puntos.

- * Antigüedad en la Empresa.

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 10 puntos.

- * Antigüedad a 3 turnos

0,25 puntos por año, tomando la fracción como año completo, con un máximo de 12 puntos.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

ANEXO IX

PROTOCOLO DE REGULACIÓN DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Asistentes

En Representación de la Empresa

D. Jacinto Zarca Díaz
D. Javier Tazón Sotorrío

En Representación de la Parte Social

D. Jesús Cuevas Santamaría (U.G.T.)
D. Carlos González Ortega (CC.OO.)
D. José M. Fuarros Arranz (CC.OO.)
D. David Cuesta Lombraña (Delegado sindical CC.OO.)

Los asistentes a la reunión del comité de empresa del 28 de abril de 2016 deciden adjuntar, como anexo a la misma, este acuerdo al que se ha llegado para regular la jornada máxima diaria del personal de mantenimiento.

PROTOCOLO DE REGULACIÓN DE LA JORNADA DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

A. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA

1. La jornada máxima del personal de mantenimiento será de 12 horas.
2. De forma extraordinaria, esto es, cuando se afronten paradas, puestas en marcha, grandes reparaciones, períodos de punta o reparaciones que no admitan demora, se podrá prolongar la jornada laboral del citado colectivo hasta un máximo de 16 horas, siempre que se cumpla con el procedimiento de obtención de autorización para la prolongación excepcional de la jornada ordinaria.

PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA LA PROLONGACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA ORDINARIA:

1º) El personal de mantenimiento que considere necesario prolongar su jornada de trabajo ordinaria solicitará verbalmente a su responsable inmediatamente superior esta

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

circunstancia quien a su vez se lo comunicará al siguiente responsable en el escalafón jerárquico y así hasta que la solicitud llegue por un lado, a la persona **Responsable del departamento** implicado y, por otro lado, a la persona **Responsable de SHE**.

2º) Ambas personas responsables, con indicación expresa y motivada de las causas organizativas y productivas en un caso, y de seguridad y salud en otro caso, que justifiquen la prolongación de la jornada, enviarán al personal afectado, **vía mail o vía mensaje telefónico, la AUTORIZACIÓN** para dicha prolongación, identificando las personas que se verían afectadas, así como la duración estimada de la prolongación. Solo con esta doble Autorización, el personal de mantenimiento podrá continuar su jornada prologándola en los términos autorizados.

Esta doble AUTORIZACIÓN deberá ser emitida en el plazo **máximo de 1 hora** desde la solicitud y deberá enviarse copia de la misma a todas las personas implicadas y a la Dirección de Recursos Humanos.

3º) DENEGACIÓN DE AUTORIZACIÓN: En caso de que la persona Responsable de uno de los dos departamentos **no autorice** la prolongación de la jornada en los términos solicitados, deberá enviar el mail o el mensaje telefónico en este sentido, con copia a todos los implicados y a la Dirección de RRHH, sin que el personal de mantenimiento pueda permanecer en la empresa más allá de su estricta jornada ordinaria.

El personal que sin contar con la preceptiva doble autorización prolongue su jornada, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

4º) Solo en los casos en los que esta prolongación exceda de las 12 horas de trabajo, la persona afectada por la prolongación estará obligada a usar el servicio de taxi, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

3. En cualquier caso, el descanso mínimo entre jornadas será siempre de 12 horas.
4. La Compañía solicitará periódicamente a las empresas subcontratadas la confirmación por escrito de que cumplen estrictamente con el descanso mínimo de 12 horas legalmente recogido entre las jornadas.

B. SERVICIO DE RETÉN

1. Sin perjuicio de la política retributiva regulada en el Convenio Colectivo de Columbian Carbon Spain, y que consta en el expositivo IV de la presente acta, cuando el personal de mantenimiento se encuentre realizando el servicio de retén, únicamente se computará como "tiempo de trabajo" el tiempo de prestación efectiva de servicios en las instalaciones de la Empresa, es decir, el tiempo de presencia en fábrica.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

2. De conformidad con el punto anterior, no se computará a efectos de jornadas el tiempo que el trabajador se encuentre en régimen de localización pero sin presencia en fábrica y tampoco el tiempo transcurrido desde que recibe la llamada hasta la entrada en fábrica ni el tiempo transcurrido desde que abandone la fábrica y retorne a su domicilio.
3. La jornada máxima del personal de retén será de 12 horas, computando las horas invertidas en la jornada ordinaria prestada más las horas de presencia en fábrica cuando sean requeridos, por formar parte del equipo de retén.
4. De forma extraordinaria, este equipo de retén podrá trabajar hasta un máximo de 16 horas diarias siguiendo el procedimiento que se indica a continuación:

PROCEDIMIENTO DE OBTENCIÓN DE AUTORIZACIÓN DEL EQUIPO DE RETÉN PARA PROLONGAR SU JORNADA ESPECIAL DE GUARDIA O RETÉN

1º) El personal de retén que considere necesario prolongar su jornada especial de guardia solicitará verbalmente a su responsable inmediatamente superior esta circunstancia quien su vez se lo comunicará al siguiente responsable en el escalafón jerárquico y así hasta que la solicitud llegue por un lado, a la persona **Responsable del departamento** implicado y, por otro lado, a la persona **Responsable de SHE**.

2º) Ambos responsables, con indicación expresa y motivada de las causas organizativas y productivas en un caso, y de seguridad y salud en otro caso, que justifiquen la prolongación de la jornada especial del equipo de retén debiendo superar las 12 horas máximas, enviarán al personal afectado, **vía mail o vía mensaje telefónico, la AUTORIZACIÓN** para dicha prolongación, identificando los nombres que se verían afectados, así como la duración estimada de la prolongación con un máximo de hasta 16 horas. Solo con esta doble Autorización, el personal de mantenimiento podrá continuar su jornada prologándola en los términos autorizados.

Esta doble AUTORIZACIÓN deberá ser emitida en el plazo **máximo de 1 hora** desde la solicitud y deberá enviarse copia de la misma a todas las personas implicadas y a la Dirección de Recursos Humanos.

3º) DENEGACIÓN DE AUTORIZACIÓN: En caso de que la persona Responsable de uno de los dos departamentos **no autorice** la prolongación de la jornada en los términos solicitados, deberá enviar el mail o el mensaje telefónico en este sentido, con copia a todos los implicados y a la Dirección de RRHH, sin que el personal de mantenimiento pueda desarrollar su jornada más de 12 horas.

El personal que sin contar con la preceptiva doble autorización prolongue su jornada, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

4º) Todo el personal de retén que realice prolongue su jornada más de 12 horas de trabajo, computando esas únicamente las de presencia en la fábrica, estará obligado a usar el servicio de taxi, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa, previa entrega del justificante al responsable.

5. Una vez requerido el servicio de retén, transcurrirán al menos 12 horas reales entre la finalización de la última prestación de servicio y su reincorporación a la jornada ordinaria.

Las partes acuerdan que este protocolo quedará integrado en el Convenio Colectivo de CCS.

2018/6728

CVE-2018-6728

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

7.4.PARTICULARES

PARTICULARES

CVE-2018-6764 *Información pública del extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.*

Se hace público el extravío del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria de doña Belén Martínez Mantilla.

Cualquier comunicado sobre dicho documento, deberá efectuarse ante la Dirección General de Innovación y Centros Educativos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, en el plazo de 30 días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Santander, 11 de julio de 2018.

La interesada,
Belén Martínez Mantilla.

[2018/6764](#)

7.5.VARIOS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN Y CENTROS EDUCATIVOS

CVE-2018-6715 *Resolución de 9 de julio de 2018, por la que se da publicidad a las autorizaciones y modificaciones de apertura y funcionamiento de los centros privados de la Comunidad Autónoma de Cantabria a excepción de los que imparten enseñanzas universitarias.*

En cumplimiento del artículo 9 apartado 8 del Decreto 25/2007 de 8 de marzo por el que se establece el procedimiento de autorización de apertura y funcionamiento de los centros educativos privados de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a excepción de los que impartan enseñanzas universitarias, se determina que a efectos de publicidad, la Dirección General de Innovación y Centros Educativos publicará en el Boletín Oficial de Cantabria, con periodicidad mensual, la relación de autorizaciones concedidas al amparo del mencionado Decreto.

Esta Dirección General de Innovación y Centros Educativos, da publicidad a las autorizaciones concedidas en el mes de junio de 2018, al amparo de este Decreto:

Resolución de 27 de junio de 2018, por la que se autoriza la apertura y funcionamiento del Centro privado de las Enseñanzas Deportivas de régimen especial en las modalidades de Piragüismo y Montaña y Escalada, denominado "Escuela de Enseñanzas Deportivas El Mazo-Cantabria Multisport" de la localidad de Rada, municipio de Voto, quedando configurado de la siguiente forma:

Código del Centro: 39019693.

Denominación genérica: Centro privado de Enseñanzas Deportivas de régimen especial.

Denominación específica: Escuela de Enseñanzas Deportivas El Mazo-Cantabria Multisport.

Titular: Turyeco, SL.

Domicilio: Finca El Mazo, Bº El Rivero, s/n.

Localidad: Rada.

Municipio: Voto.

Provincia: Cantabria.

Enseñanzas que se autorizan:

a) Enseñanzas Deportivas de Grado Medio de Piragüismo en la especialidad de Piragüismo de Aguas Tranquilas.

Capacidad: 2 grupos con 60 puestos escolares, en turno diurno.

Régimen a Distancia:

Se autoriza, exclusivamente, la impartición de los módulos del Bloque Común y Bloque Específico que dispone el Real Decreto por el que se establece el título de Técnico Deportivo de Aguas Tranquilas y las enseñanzas mínimas correspondientes.

b) Enseñanzas Deportivas de Grado Medio de Deportes de Montaña y Escalada en la especialidad de Media Montaña.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Capacidad: 2 grupos con 60 puestos escolares, en turno diurno.

El Centro se adscribe, a efectos administrativos, al I.E.S. "Villajunco" de Santander.

Resolución de 28 de junio de 2018, por la que se modifica la autorización del Centro privado de Enseñanzas Deportivas de régimen especial denominado "Escuela de Espeleología" de Ramales de la Victoria, por la ampliación del ciclo de Grado Medio de Montaña y Escalada en la especialidad de Barrancos, en régimen presencial y a distancia, quedando configurado de la siguiente forma:

Código del Centro: 39019577.

Denominación genérica: Centro privado de Enseñanzas Deportivas de régimen especial.

Denominación específica: Escuela de Espeleología.

Titular: Fundación Espeleosocorro Cántabro ESOCAN.

Domicilio: Calle Trefilería, nº 5, local 8.

Localidad: Ramales de la Victoria.

Municipio: Ramales de la Victoria.

Provincia: Cantabria.

Enseñanzas que se autorizan:

a) Modalidad deportiva de Grado Medio de Espeleología.

Capacidad:

Ciclo Inicial: 1 grupo con 30 puestos escolares, en turno diurno

Ciclo Final: 1 grupo con 30 puestos escolares, en turno diurno.

Régimen a Distancia:

Se autoriza, exclusivamente, la impartición de los módulos del Bloque Común y Bloque Específico que dispone el Real Decreto por el que se establece el título de Técnico Deportivo de Espeleología y las enseñanzas mínimas correspondientes.

b) Modalidad deportiva de Grado Medio de Deportes de Montaña y Escalada en la especialidad de Barrancos.

Capacidad: 1 grupo con 30 puestos escolares, en turno diurno.

Régimen a Distancia:

Se autoriza, exclusivamente, la impartición de los módulos del Bloque Común y aquellos otros que disponga el Real Decreto por el que se establece el título de Técnico Deportivo en Barrancos y las enseñanzas mínimas correspondientes.

Resolución de 29 de junio de 2018, por la que se modifica la autorización del Centro privado de Enseñanzas Deportivas de régimen especial denominado "Escuela Cántabra de Técnicos de Piragüismo" de Castro Urdiales, por la ampliación del ciclo de Grado Medio de Piragüismo de Aguas Tranquilas en régimen a distancia, quedando configurado de la siguiente forma:

Código del Centro: 39019671.

Denominación genérica: Centro privado de Enseñanzas Deportivas de régimen especial.

Denominación específica: Escuela Cántabra de Técnicos de Piragüismo.

Titular: Federación Cántabra de Piragüismo.

Domicilio: Paseo Marítimo, s/n – Pabellón Actividades Náuticas Ana González Balmaseda.

Localidad: Castro Urdiales.

Municipio: Castro Urdiales.

Provincia: Cantabria.

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

Enseñanzas que se autorizan:

El Bloque Específico de las Enseñanzas Deportivas de Grado Medio de Piragüismo de Aguas Tranquilas.

Capacidad:

1 grupo con 30 puestos escolares en turno diurno.

1 grupo con 30 puestos escolares en turno vespertino.

Régimen a Distancia:

Se autoriza, exclusivamente, la impartición de los módulos del Bloque Específico, que dispone el Real Decreto por el que se establece el título de Técnico Deportivo de Aguas Tranquilas y las enseñanzas mínimas correspondientes.

Santander, 9 de julio de 2018.

La directora general de Innovación y Centros Educativos,
M^a Isabel Fernández Gutiérrez.

2018/6715

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DEL MEDIO NATURAL

CVE-2018-6653 *Información Pública del expediente de constitución de un Coto Privado de Caza en el término municipal de Campoo de Enmedio.*

Por don Juan Carlos Alonso Villanueva, en representación del Club Deportivo Elemental de Cazadores de Camesa, con N.I.F. G-39680947, se ha solicitado la constitución de un Coto Privado de Caza integrado por terrenos rústicos de los pueblos de Retortillo, Bolmir, Matamorosa y Cervatos, del término municipal de Campoo de Enmedio, que incluyen los montes de Utilidad Pública números 194 y 197, pertenecientes a los pueblos de Matamorosa y Retorrillo, respectivamente, y las parcelas de los polígonos números 19, 21, 22, 23, 43, 45, 46, 47, 51, 53, 54 y 55, del Catastro de Rústica de dicho municipio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Cantabria 12/2006, de 17 de julio, de Caza, se somete a información pública el expediente de constitución del citado Coto Privado a fin de que puedan formularse las alegaciones que procedan durante el plazo de veinte (20) días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

El expediente estará de manifiesto en las oficinas de la Dirección General del Medio Natural (calle Albert Einstein, 2, de Santander) para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Santander, 29 de junio de 2018.

El jefe del Servicio de Conservación de la Naturaleza,
Ángel Serdio Cosío.

2018/6653

CVE-2018-6653

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

CVE-2018-6714 *Resolución de 4 de julio de 2018, por la que se somete a información pública el Proyecto de Decreto de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales en el Ámbito 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 el artículo 117 ter b) 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,

RESUELVO

Someter al trámite de información pública, por un período de 20 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 Decreto de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales en el Ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El texto completo del citado Proyecto de Decreto puede ser consultado en el Servicio de Universidades e Investigación (calle Vargas, nº 53, 39010, Santander), en la página www.participacion.cantabria.es, así como a través del portal web del Gobierno de Cantabria www.cantabria.es y en el portal de transparencia del Gobierno de Cantabria www.transparencia.cantabria.es.

Dentro del plazo señalado, cualquier interesado podrá formular por escrito las alegaciones que considere oportunas respecto al contenido del Proyecto de Decreto.

Las alegaciones se dirigirán al Servicio de Universidades e Investigación y podrán presentarse en el Registro de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social (calle Lealtad, 24, Santander) 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.

Santander, 4 de julio de 2018.

La consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,
Eva Díaz Tezanos.

2018/6714

CVE-2018-6714

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

CVE-2018-6716 *Resolución de 4 de julio de 2018, por la que se somete a información pública el proyecto de Decreto por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar en 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 el artículo 117 ter b) 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,

RESUELVO

Someter al trámite de información pública, por un período de 20 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 Decreto por el que se regulan los Puntos de Encuentro Familiar en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El texto completo del citado proyecto de Decreto puede ser consultado en la Dirección General de Política Social (calle General Dávila, nº 87, 39006, Santander), en la página www.participacion.cantabria.es, así como a través del portal web del Gobierno de Cantabria www.cantabria.es y en el portal de transparencia del Gobierno de Cantabria www.transparencia.cantabria.es

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

Las alegaciones se dirigirán a la Dirección General de Política Social y podrán presentarse en el Registro de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social (calle Lealtad, 24, Santander) 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.

Santander, 4 de julio de 2018.

La consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,
Eva Díaz Tezanos.

2018/6716

CVE-2018-6716

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

8.PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

8.2.OTROS ANUNCIOS

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE SANTANDER

CVE-2018-6729 *Notificación de sentencia en procedimiento ordinario 635/2017.*

Doña María Ángeles Salvatierra Díaz, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de procedimiento ordinario, con el nº 635/2017 a instancia de FRANCISCO JAVIER VEGA PEREIRA frente a RAFA GB, SL, en los que se ha dictado resolución de fecha de 22 de junio de 2018 del tenor literal siguiente:

IV. FALLO

Estimar la demanda interpuesta por D. FRANCISCO JAVIER VEGA PEREIRA contra RAFA GB, SL., y condenar a la empresa a abonar a la parte actora la cantidad de 2.858,96 €/brutos por salarios no abonados -2.448,46 €/netos-, todo ello más los intereses supraescritos.

V. ADVERTENCIAS LEGALES

De conformidad con el art. 97.4 LRJS. se indica que la presente sentencia es FIRME, no siendo susceptible de recurso de suplicación (art. 191 LRJS).

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a; RAFA, GB, SL, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 5 de julio de 2018.
La letrada de la Administración de Justicia,
María Ángeles Salvatierra Díaz.

2018/6729

CVE-2018-6729

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 7 DE SANTANDER

CVE-2018-6102 *Notificación sentencia 136/2018 en procedimiento ordinario 6/2017.*

Doña Marta Terán Rodríguez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 7 de Santander.

Hace saber: Que en el procedimiento ordinario 6/2017 seguido a instancia de CAIXABANK SA contra D^a ÁNGELA ROCÍO DÍAZ LEGUIZAMO se ha dictado sentencia, de fecha 21 de junio de 2018, contra la que cabe recurso de apelación en plazo de veinte días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación.

En el Juzgado podrán los interesados tener conocimiento integro de su contenido.

Se libra el presente extracto para que sirva de notificación a D^a ÁNGELA ROCÍO DÍAZ LEGUIZAMO mediante su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 22 de junio de 2018.
La letrada de la Administración de Justicia,
Marta Terán Rodríguez.

2018/6102

CVE-2018-6102

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 7 DE SANTANDER

CVE-2018-6635 *Notificación de sentencia 140/2018 en juicio verbal 198/2018.*

Doña Marta Terán Rodríguez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 7 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio verbal (Desahucio precario - 250.1.2), a instancia de BANCO SANTANDER SA, frente a IGNORADOS OCUPANTES DE LA VIVIENDA SITA EN ASTILLERO, CALLE INDUSTRIA Nº 128, se ha dictado Sentencia nº 140/2018, de fecha 26/6/2018, contra la que cabe recurso de apelación en el plazo de veinte días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación.

En el Juzgado podrán los interesados tener conocimiento íntegro de su contenido.

Se libra el presente extracto para que sirva de notificación a IGNORADOS OCUPANTES DE LA VIVIENDA SITA EN ASTILLERO, CALLE INDUSTRIA Nº 128, mediante su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de julio de 2018.
La letrada de la Administración de Justicia,
Marta Terán Rodríguez.

[2018/6635](#)

CVE-2018-6635

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA Nº 10 DE SANTANDER

CVE-2018-6694 *Notificación de sentencia 166/2018 en juicio verbal 1095/2017.*

Doña Raquel Perales Sáez, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Primera Instancia Nº 10 de Santander.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de juicio verbal (250.2), a instancia de PAULA GARCÍA PÉREZ, frente a RAÚL VILLAR REVILLA, en los que se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

SENTENCIA nº 166/2018

Santander, 3 de julio de 2018.

Vistos por mí, ÍÑIGO LANDÍN DÍAZ DE CORCUERA, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 10 de Santander, los autos de Juicio Verbal nº 1095/17, instados por PAULA GARCÍA PÉREZ, representada por el Procurador Sr. Bolado Garmilla y defendida por la Letrada Sra. Revenga Nieto, contra RAÚL VILLAR REVILLA, rebelde, en procedimiento de reclamación de cantidad derivada de enriquecimiento injusto, dicto la siguiente

FALLO

Que ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE LA DEMANDA interpuesta en su día por el procurador Sr. Bolado Garmilla:

PRIMERO: DEBO CONDENAR y CONDENO a RAÚL VILLAR REVILLA a pagar a PAULA GARCÍA PÉREZ 6.000 euros, cantidad que devengará un INTERÉS ANUAL equivalente al legal del dinero incrementado en dos puntos desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución hasta su completo pago.

SEGUNDO: DEBO CONDENAR y CONDENO a RAÚL VILLAR REVILLA a pagar todas las COSTAS causadas en este procedimiento.

Contra esta resolución cabe interponer RECURSO DE APELACIÓN ante este Tribunal, por escrito, en plazo de VEINTE DÍAS contados desde el siguiente a la notificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 458 y ss. de la Ley de Enjuiciamiento Civil. En la interposición del recurso se deberá exponer las alegaciones en que base la impugnación además de citar la resolución apelada y los pronunciamientos que impugna.

La admisión de dicho recurso precisará que, al prepararse el mismo, se haya consignado como depósito 50 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado en el BANCO DE SANTANDER nº 5072000003109517 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 magistrado-juez.

CVE-2018-6694

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

PUBLICACIÓN.- De conformidad con lo que se dispone en el artículo 212 de la LEC, firmada la sentencia por el Juez que la dictó, se acuerda por la Sra. Letrada de la Admón. de Justicia su notificación a las partes del procedimiento y el archivo de la misma en la oficina judicial, dejando testimonio en los autos, de lo que yo la Letrada de la Admón. de Justicia doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a RAÚL VILLAR REVILLA, en ignorado paradero, libro el presente.

Santander, 5 de julio de 2018.
La letrada de la Administración de Justicia,
Raquel Perales Sáez.

2018/6694

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN Nº 2 DE MEDIO CUDEYO

CVE-2018-6705 *Notificación de sentencia en procedimiento de familia. Divorcio contencioso 9/2017.*

Doña Inés Álvarez de Soto, letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Violencia Sobre La Mujer Nº 1 de Medio Cudeyo.

Hace saber: Que en este órgano judicial se siguen autos de familia. Divorcio contencioso, a instancia de ANAÍ CASTILLO SAYU, frente a CARLOS VEGA SOUSA, en los que se ha dictado resolución de fecha de 6 DE JULIO DE 2017, del tenor literal siguiente,

SENTENCIA

En Medio Cudeyo, a 5 de julio de 2018.

Vistos por D. Enrique Quintana Navarro, magistrado titular de este Juzgado, los autos núm. 9/2017 sobre DIVORCIO CONTENCIOSO, promovido por ANAÍ CASTILLO SAYU, representada por el procurador Sr. Albarrán González-Trevilla y bajo la dirección de la letrada Sra. Vega Solarrana, contra CARLOS VEGA SOUSA, declarado en situación procesal de rebeldía. Ha intervenido el Ministerio Fiscal.

FALLO

ESTIMO ÍNTEGRAMENTE LA DEMANDA formulada por el procurador Sr. Albarrán González-Trevilla, en nombre y representación de ANAÍ CASTILLO SAYU, frente a CARLOS VEGA SOUSA, declarado en situación procesal de rebeldía. Declaro disuelto por divorcio el matrimonio celebrado por las partes el 1 de julio de 2009 en Piélagos, con todos los efectos legales inherentes y con adopción de las siguientes medidas definitivas: Se atribuye la guarda y custodia de los hijos menores comunes, Ron y Ana Paula, a su madre, con ejercicio compartido por parte de ambos progenitores de las restantes facultades que integran la patria potestad. El padre podrá comunicarse de forma permanente con sus hijos menores a través de cualquier sistema de telecomunicaciones, siempre que la duración y forma de las llamadas o comunicaciones no perjudiquen las rutinas cotidianas de estos ni afecten a sus horarios lectivos y de descanso. Se establece una cantidad en concepto de pensión de alimentos, a cargo del padre y en favor de sus hijos, de 120 euros mensuales por cada hijo (total 240 euros/mes), pagadera por meses anticipados en la cuenta que designe la madre, dentro de los cinco primeros días de cada mes, y que se actualizará anualmente conforme al IPC o índice que lo sustituya en el futuro. Los gastos extraordinarios de los menores serán abonados por ambos progenitores al 50%, siempre que exista acuerdo sobre el particular. A falta de acuerdo, el Juez determinará lo que proceda sobre la consideración del gasto como extraordinario. Sin pronunciamiento sobre costas.

NOTIFÍQUESE a las partes la presente resolución advirtiéndoles no ser firme la misma, pudiéndose interponer ante este Juzgado RECURSO DE APELACIÓN en un plazo de 20 DÍAS contados desde su notificación. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2009 de 3 de noviembre, junto con la preparación del recurso de apelación deberá acreditarse la constitución de un depósito de 50 euros efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, sin el cual el referido recurso será inadmitido a trámite. Y todo ello sin perjuicio del abono de las tasas que, en su caso, resulten proceden-

CVE-2018-6705

MARTES, 17 DE JULIO DE 2018 - BOC NÚM. 139

tes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

PUBLICACIÓN. La anterior sentencia ha sido leída, en el día de su fecha, por el magistrado que la dictó y firmó, estando celebrando audiencia pública. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en legal forma, con los apercibimientos en la misma contenidos a CARLOS VEGA SOUSA, en ignorado paradero, libro el presente.

Medio Cudeyo, 6 de julio de 2018.
La letrada de la Administración de Justicia,
Inés Álvarez de Soto.

2018/6705

CVE-2018-6705